



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“DERECHO A LA HUELGA Y DESPIDO ARBITRARIO EN
EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO EN EL AÑO
2018”**

PRESENTADO POR:

Br. Gilberth Muñoz Gómez

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres, por todo el amor y cariño entregado a lo largo de mi formación personal y profesional.

Gilberth

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
ÍNDICE.....	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.2.1. Delimitación social.....	5
1.2.2. Delimitación espacial.....	5
1.2.3. Delimitación temporal.....	5
1.2.4. Delimitación conceptual.....	5
1.3. Problema de investigación.....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos.....	7
1.4. Objetivos de la Investigación.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5 Hipótesis y Variables de la Investigación.....	7
1.5.1. Hipótesis General.....	7
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	8
1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	8
1.6. Metodología de la Investigación.....	11
1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación.....	11
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	11
1.6.3. Población y muestra de la Investigación.....	12
1.6.4. Técnicas e instrumentos de datos.....	13
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9

2.2. Bases Legales	12
2.3. Bases Teóricas	15
2.3.1. Derecho a la huelga.....	15
2.3.2. Despido arbitrario	31
2.4. Definición de términos básicos	38
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	41
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos.....	41
3.2. Discusión de Resultados	62
3.3. Conclusiones	62
3.4. Recomendaciones	64
3.5. Fuentes de Información	64
ANEXOS	68
Anexo: 1 Matriz de Consistencia	69
Anexo: 2 Cuestionario.....	70
Anexo: 3 Validación de Experto.....	72
Anexo: 4 Anteproyecto de Ley Propuesta.....	74

RESUMEN

La presente investigación abarca el estudio del problema la relación entre el derecho a la huelga y el despido injustificado los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018. Esta tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el derecho a la huelga y el despido arbitrario de los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018. Se desarrolló bajo un diseño no experimental, descriptivo correlacional, el tipo de investigación básico con nivel relacional, el enfoque fue reduccionista y método deductivo. La población motivo de estudio para este trabajo de investigación estuvo comprendida por sesenta (60) abogados que ejercen diferentes cargos públicos o particulares, cuya área de trabajo se delimita al departamento de Ayacucho y la muestra fue de 40 sujetos del estudio. Como conclusión principal se obtuvo que los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga de manera general se puede concluir que en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, el ejercer el derecho a huelga ha sido un factor preponderante para que los patronos tomen la decisión de realizar el despido arbitrario de un trabajador, situación que pudiese extrapolar a otros distritos judiciales, y pudiendo ser planteado ante el poder legislativo para ser motivo de reforma a las leyes y decretos que protegen los intereses de los trabajadores y ciudadanos peruanos que ejerzan su derecho al trabajo y de exigir reivindicaciones dignas de su condición de ser humano tipificado en la constitución Desarrollar campañas de concientización hacia los patronos de las empresas bajo el ámbito de acción del Distrito Judicial de Ayacucho, para que traten de incurrir en los despidos arbitrarios, sobre las implicaciones legales contraproducentes hacia este y el trabajador, y que las mesas de dialogo son una herramienta en la prevención de conflictos laborales que puedan desencadenar en huelga.

Descriptores: Huelga, Despido, Arbitrario, Distrito, Ayacucho

ABSTRACT

The present investigation covers the study of the problem the relationship between the right to strike and unjustified dismissal of workers in the Judicial District of Ayacucho in 2018. This was aimed at analyzing the relationship between the right to strike and the arbitrary dismissal of workers in the Judicial District of Ayacucho in 2018. It was developed under a non-experimental design, correlational descriptive, the type of basic research with relational level, the approach was reductionist and deductive method. The population under study for this research work was comprised of sixty (60) lawyers who hold different public or private positions, whose work area is limited to the department of Ayacucho and the sample was 40 subjects of the study. The main conclusion was that the data is inconclusive to support the null hypothesis, which indicates that there is a dependency relationship between the arbitrary dismissal suffered by a worker and the exercise that he has made of his right to strike in general. It can be concluded that in the Judicial District of Ayacucho in 2018, exercising the right to strike has been a preponderant factor for employers to make the decision to make the arbitrary dismissal of a worker, a situation that could extrapolate to other judicial districts, and may be brought before the legislative power to be a reason for reform of the laws and decrees that protect the interests of Peruvian workers and citizens who exercise their right to work and demand claims worthy of their status as a human being typified in the constitution. Develop awareness campaigns towards employers of companies under the scope of the District Judicial de Ayacucho, so that they try to incur arbitrary dismissals, on the counterproductive legal implications towards this and the worker, and that the dialogue tables are a tool in the prevention of labor conflicts that can trigger a strike..

Descriptors: Strike, Dismissal, Arbitrary, District, Ayacucho

INTRODUCCIÓN

El derecho a la huelga se encuentra consagrado en el Art. 28 de la Constitución Política del Perú, por lo tanto, es un derecho inalienable que ostenta el trabajador, por lo que cualquier acción o conducta que atente contra el cumplimiento de esta norma, debe ser desestimada en la medida que el sistema jurídico lo protege. Si bien es cierto que nuestro sistema jurídico protege el derecho a la huelga, a raíz de lo señalado en el párrafo anterior, da cabida a duda, su aplicabilidad y cumplimiento, porque existen muchos casos, en el que el empleador, aduciendo una serie de argumentos, ha procedido a despedir arbitrariamente a sus trabajadores, quienes al ver socavado sus derechos han acudido a las instancias judiciales para hacer valer sus derechos y pedir la restitución de lo que según norma les corresponde laboralmente, pero en muchas situaciones, no reciben amparo por parte de los profesionales que administran justicia.

La presente investigación tiene como fin analizar la existencia la relación que existe entre el derecho a la huelga y el despido arbitrario de los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, con esto se pretende valorar la pertinencia de la aplicación del Derecho a la huelga en la medida que existen casos en los que se ha vulnerado dicho derecho, debido a que muchas veces los empleadores por tratar de eludir su responsabilidad han optado por despedir a los trabajadores argumentando pretextos que no tienen asidero jurídico según lo establecido en las leyes pertinentes.

La necesidad de esta investigación surge de la observación en el incremento considerable de las demandas por despido arbitrario por parte de juristas y entendidos en la materia en el Distrito Judicial de Ayacucho, donde se infiere que los empleadores utilizando diferentes argucias jurídicas pretenden soslayar sus responsabilidades, afectando y atentando contra el Derecho a la huelga, la misma que está consagrada en la constitución y en los diferentes convenios con otros países que Perú ha suscrito en el ámbito internacional, afectando por ende el desarrollo productivo de la nación. Se buscó según resultados de la encuesta aplicada determinar las proporciones de despidos que pueden

calificar como arbitrarios y se comparó la independencia entre los diferentes aspectos asociados a los argumentos presentados por los empleadores.

La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, específicamente aquellos procedimientos consignados en el diseño descriptivo correlacional, en ese sentido se ha identificado una muestra de estudio a la que se le administró un cuestionario, que relaciona las variables, a partir del cual se han sistematizado los datos, al igual que los resultados obtenidos. Todo esto se enmarcó bajo el método deductivo, por ser una exigencia a nivel investigativo que los diseños correlacionales asuman este método, debido a que existe información teórica sobre las variables bajo análisis, sometida a contraste con una realidad específica. Las limitaciones de este trabajo estuvieron centradas en el proceso de recojo de información y en la disponibilidad de tiempo de los asesores del trabajo de investigación, las mismas que fueron superadas a través de coordinaciones realizadas con los profesionales designados para tal fin.

El estudio presenta el Capítulo I, donde se expone el planteamiento del problema, dando una breve descripción de la realidad problemática, delimitándose la misma para luego formular el problema de investigación con sus objetivos asociados, las hipótesis y las variables que se usaran para el desarrollo luego se presenta el justificación y limitación de la misma; continuando con el marco metodológico en el que se basó la investigación, aquí se definen el diseño, nivel, tipo, enfoque y método de la investigación, para luego establecer la población, la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos finalizando con la justificación, importancia y limitaciones de la investigación. Luego en el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico asociado al estudio en el que se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases legales y teóricas que lo sustentan y una breve reseña de los términos básicos utilizados. Posteriormente en el Capítulo III, se realiza la presentación, análisis e interpretación de resultados del estudio finalizando con las conclusiones y recomendaciones asociadas al estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La coyuntura mundial describe un panorama por demás preocupante respecto a la defensa de los derechos a nivel laboral de los trabajadores, debido a que en todos los sistemas el derecho a la huelga ha sido soslayada, lo que ha permitido que se efectivicen los despidos arbitrarios, atentando de esta manera contra el derecho laboral a la huelga, la misma que está consignada en la Carta Magna del Perú y en los convenios que como país se han suscrito.

Fue en un foro auspiciado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) donde se logró un consenso en el cual, con los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas, apliquen marcos legales que mantengan y mejoren continuamente las normativas que protegen la capacidad de cesar voluntariamente a la ejecución de sus actividades en la empresa, por ser un derecho inalienable que protege al trabajador, garantizando su desarrollo personal y profesional.

En Latinoamérica, a pedido de la UNESCO, se desarrolló un estudio investigativo para evaluar la situación actual y la tendencia de este fenómeno, en la que se pudo comprobar que las denuncias por despido arbitrario se han incrementado considerablemente en todos los países de la región, correspondiendo al Perú, el más alto registro, lo que implica que este tipo de acciones es el que más utilizan los empleadores para deshacerse de las responsabilidades que les asiste según norma.

En el Perú, según reporte del Ministerio de Trabajo, se ha incrementado la tasa de empleabilidad debido a que la tasa de despido ha subido considerablemente, esto debido a que muchos de los empleadores, utilizan como argumento fehaciente la inasistencia por huelga u otra medida, asumidas por los trabajadores para hacer valer sus derechos, como pretexto y sustento jurídico para despedir arbitrariamente a los trabajadores, lo que configura, según nuestro sistema jurídico, en un atentado contra la estabilidad laboral, perjudicando física y moralmente a los trabajadores.

Por otro lado, la propia OIT acepta que el actual régimen general laboral peruano es técnicamente costoso, comparado con otros países de la región; realizar recorte de personal a partir del quinto año de servicio del trabajador, ya que se pagan compensaciones que oscilan entre los ocho (8) salarios mensuales o 32,5 semanas de trabajo y trece (13) salarios mensuales (52 semanas). De acuerdo a la actual legislación, se permite como máximo el pago de doce (12) remuneraciones como indemnización por despido arbitrario, teniendo en cuenta que lo que corresponde por cada año de trabajo es una remuneración y media. Es decir, la normativa peruana solo permite que se reconozcan hasta ocho (8) años de trabajo; esta situación da pie a que un empleador pueda recurrir al despido arbitrario o el recorte de personal que considere innecesario, sin que este haya incurrido en algún causal, o cuando el trabajador recurre a su derecho a huelga para exigir alguna reivindicación laboral que le permita desarrollar su productividad o para hacer reclamos de situaciones donde se ven vulnerados sus derechos, siendo este último punto muy recurrente en los últimos años.

Según el Convenio N° 87 de la OIT (artículos 3° y 10°), el derecho a huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical, pero en la realidad actual peruana hace suponer que en la mayoría de los casos, el despido arbitrario se ha convertido en una de las denuncias más recurrentes por aquellos que han ejercido su derecho a huelga dentro del ámbito jurisdiccional, por cuanto se registran una incidencia de 0,8 casos por mes, en la mayoría de los juzgados que acogen por ley este tipo de demandas, por lo que urge la necesidad de valorar e investigar las tendencias y características de cómo se

viene presentando este fenómeno problemático. En ese sentido, esta situación que incide en la rotación de personal en las empresas así como, la sustentabilidad y su productividad a largo plazo, lo cual afectará el desarrollo económico de la nación, e impactará a muchos trabajadores y sus familias, por lo se ha visto conveniente desarrollar un estudio investigativo, cuyos resultados se registran en el presente documento.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación social

Los sujetos de estudio considerados en el trabajo de investigación son los profesionales del Derecho, entendidos en la materia, las mismas que están registradas en el Registro del Colegio de Abogados de Ayacucho en el año 2018. La delimitación social del estudio considera que su alcance y relevancia social es trascendental porque la problemática surgida a partir de la vulneración al derecho a la huelga y consiguiente despido arbitrario, no solo afecta al trabajador, sino a todo su entorno familiar y consecuentemente a toda la población en general. Con esto se sentaría un precedente para que los profesionales del derecho tengan una referencia al momento de fundamentar sus apelaciones en procesos relacionados con el derecho a huelga y el despido arbitrario.

1.2.2. Delimitación espacial

El estudio se desarrolló en el área de influencia del Distrito Judicial de Ayacucho.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se llevó a cabo en un periodo de cuatro meses calendarios.

1.2.4. Delimitación conceptual

Gonzales (2014) sostiene que uno de los pilares esenciales que sustentan la vigencia de la democracia viene a ser el respeto a los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, el derecho a la huelga es considerado como

uno de ellos, porque asegura el desarrollo integral de la persona. La definición teórica y conceptual de cada una de las variables de estudio, así como sus dimensiones, incrementa el cuerpo de conocimientos sobre el fenómeno estudiado, llegando a caracterizar situaciones particulares, surgidas a partir del análisis de la frecuencia de casos en el que no se ha respetado el derecho a la huelga y a causa de ello se haya generado el despido arbitrario del trabajador.

Las fuentes consideradas en el acopio de información vienen a ser de dos tipos; el primero de ellos referido a las fuentes primarias, es decir la obtención de datos de primera mano, que en el caso del estudio se ha logrado a partir de la aplicación de dos cuestionarios de información aplicados a las unidades de estudio. Las fuentes secundarias, fueron utilizadas para la construcción del marco teórico, la misma que consideró trabajos de investigación, textos especializados, artículos, ensayos y jurisprudencias.

Las principales fuentes principales de información son las encuestas aplicadas a la muestra del estudio, y entrevistas informales con algunos de los profesionales del derecho; los resultados cuantitativos se procesaron y analizaron para llegar a las conclusiones del estudio. Por su parte, como fuentes secundarias se consideraron: (Constitucion Política de Perú, 1993), (Ley que modifica la ley de relaciones colectivas de trabajo y levanta las observaciones formuladas por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo. Ley N° 27912, 2003), (Ley de productividad y competitividad laboral. Decreto Legislativo 728, 1997), (MInisterio de Trabajo, 2016) y (OIT, 2015), las fuentes secundarias se tomaran en cuenta para elaboración del instrumento de recolección de datos y basamentos para la elaboración del proyecto de ley.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cómo el derecho a la huelga se relaciona con el despido injustificado los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?

1.3.2. Problemas específicos

¿De qué forma el derecho a la huelga se correlaciona con la capacidad del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?

¿En qué medida el derecho a la huelga se relaciona con la conducta del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?

¿En qué medida el derecho a la huelga se relaciona con el perjuicio económico del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre el derecho a la huelga y el despido arbitrario de los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera el derecho a la huelga se relaciona con la capacidad del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.

Determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con la conducta del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.

Determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con el perjuicio económico del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.

1.5 Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes del ejercicio del derecho a Huelga realizado por los mismos.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes de la capacidad del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes de la conducta del trabajador que ejerció el derecho a huelga

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes del perjuicio económico del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Variable 1: Derecho a la huelga

Conceptualmente el derecho a la huelga es la atribución que poseen los trabajadores de suspender temporalmente de forma colectiva sus actividades de trabajo bajo acuerdo de forma mayoritaria, voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas. (Gonzales M. , 2014). Operacionalmente el derecho a la huelga es el cese de las actividades laborales por parte de los trabajadores llevada a cabo de manera colectiva, voluntaria, temporal y pacífica, procediendo al retiro de su puesto de trabajo. (Gonzales M. , 2014)

Variable 2: Despido arbitrario

Por su parte, conceptualmente el despido arbitrario: Es la disolución del nexo laboral de manera unilateral por parte del patrono, que se produce cuando es inexistente una justificación que ponga en duda la capacidad y conducta del trabajador. (Maldonado, 2013). Operacionalmente el despido arbitrario es la disolución de la relación laboral patrono-trabajador unilateral por parte del empleador sin un causal asociado a la capacidad y la conducta del trabajador que justifique su acción. (Maldonado, 2013).

1.5.3.1 Operacionalización De Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Derecho a la huelga	Es la atribución que poseen los trabajadores de suspender temporalmente de forma colectiva sus actividades de trabajo bajo acuerdo de forma mayoritaria, voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas. (Gonzales M. , 2014).	Cese de las actividades laborales por parte de los trabajadores llevada a cabo de manera colectiva, voluntaria, temporal y pacífica, procediendo al retiro de su puesto de trabajo.	Suspensión colectiva	✓ ✓ ✓ Voluntaria Obligada Pacífica	1	Nominal: Sí No
Despido arbitrario			Abandono del centro de trabajo	✓ ✓ Temporal Permanente	2	
					3	
					4	
			Capacidad del trabajador	✓ Desmejora de las competencias físicas o mentales. ✓ Productividad deficiente	5	
			6			
	Conducta del trabajador	✓ Incumplimiento de las obligaciones ✓ Causal de inculpación por delito doloso. ✓ Inhabilitación por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa	7			
			8			
			9			
			10			
			11			
		Perjuicio económico	✓ Ingresos ✓ Asistencia social	12		

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

Para (Valderrama, 2014) el tipo de investigación debe adaptarse al estudio a desarrollar, en ese sentido, el tipo asumido en este trabajo es el básico, por caracterizar y contrastar la teoría existente sobre las variables de análisis, con la realidad circundante.

b) Nivel de investigación

El nivel de investigación para (Alarcón, 2015) es el alcance y profundidad que posee un estudio respecto al procesamiento de la información, por lo que, para el caso corresponde al nivel relacional debido a que la misma analiza la dependencia que existe entre las variables de estudio.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

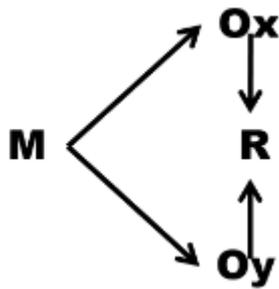
a) Método de la investigación

Según (Salazar, 2012) el método de investigación es el conjunto de procedimientos que permiten al investigador alcanzar los objetivos investigativos, en ese sentido para el caso se asumió el método deductivo, debido a que se cuenta con basamento teórico asociadas a las variables de estudio, las mismas que fueron comprobadas con datos obtenidos de una realidad específica.

a) Diseño de investigación

(Gutiérrez, 2012) explica que el diseño de investigación son las pautas que orientan todas las etapas del proceso investigativo, por lo que para este estudio se ha visto por conveniente adoptar el diseño no experimental del tipo descriptivo correlacional, en razón de que el objetivo de la investigación es analizar la relación existente entre ellas.

Esquema:



Dónde:

M es la muestra de estudio.

Ox es la medición a la variable derecho a la huelga

Oy es la medición a la variable despido arbitrario

r, es la dirección y la intensidad con el que se vinculan las variables.

1.6.3. Población y muestra de la Investigación

a) Población

Para (Pino, 2014) es el conjunto de sujetos, fenómenos, eventos y sucesos que son objeto de estudio. La población motivo de estudio para este trabajo de investigación estuvo comprendida por sesenta (60) abogados que ejercen diferentes cargos públicos o particulares, cuya área de trabajo se delimita al departamento de Ayacucho.

Tabla 1
Población de estudio, comprendido por profesionales del Derecho.

Profesionales	fi	%fi
Magistrados	8	13.3
Fiscales	12	20.0
Abogados	40	66.7
Total	60	100%

Fuente: Registro CAA

Elaboración: Propia

b) Muestra

La muestra de investigación según (Salazar, 2012) es un segmento representativo de la población que comparte sus características. Para esta investigación se consideró la participación de 40 sujetos de estudio.

Tabla 2
Muestra de estudio, comprendido por profesionales del Derecho.

Profesionales	fi	f%
Magistrados	5	13.3
Fiscales	8	20.0
Abogados	27	66.7
Total	40	100%

Fuente: Registro CAA

Elaboración: Propia

Criterios de inclusión

Los profesionales del Derecho que pertenecerán a la muestra para el estudio, serán aquellos que hayan estado llevando procesos comprendidos dentro del ámbito laboral asociados a despidos arbitrarios en el departamento de Ayacucho, que sean especialistas en materia laboral y registrados debidamente en el Colegio de Abogados de Ayacucho en el año 2018.

Criterios de exclusión

No forman parte de la muestra para el estudio, los profesionales del Derecho, que no hayan llevado procesos comprendidos dentro del ámbito laboral asociados a despidos arbitrarios y aquellos abogados que no tuviesen disposición para responder las interrogantes del cuestionario.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de datos

a) Técnicas

Las técnicas de recolección de los datos de estudio a decir de (Valderrama, 2014) son el conjunto conformado por técnicas y competencias propias del

investigador para recoger información de manera sustancial. La técnica utilizada para la recolección de información en este estudio fue la encuesta.

b) Instrumentos

Los instrumentos según (Pino, 2014) son los medios físicos que permiten el registro de datos percibidos a través de la técnica, en ese sentido se ha considerado conveniente utilizar el cuestionario.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

Salazar (2012) afirma que, las investigaciones científicas necesariamente deben acrecentar el cuerpo de conocimientos, las mismas que contribuyen a solucionar los problemas que traen consigo hacer valer el derecho irrestricto del derecho a la huelga, así como evaluar la pertinencia jurídica de los despidos arbitrarios, en ese sentido consideramos que a través de nuestro estudio se deben generar nuevas hipótesis de estudio, las mismas que acrecentaran el cuerpo de conocimientos existente con respecto a las variables estudiadas (Gonzales M. , 2014) asevera que, todo estudio de investigación debe beneficiar a un grupo de personas y en su generalización a toda la población, en ese sentido consideramos que el estudio desarrollado beneficia a los trabajadores que están comprendidos en este tipo de procesos, y por ende a toda la población. (Gutiérrez, 2012) Sostiene que los estudios de investigación deben proporcionar instrumentos de medición de las variables, lo que permitirá acrecentar el bagaje de medios físicos que permitan medir distintos fenómenos dentro del campo social. Para la recolección de información asociado a este estudio se elaboraron dos cuestionarios, los cuales fueron evaluados bajo criterios de validez y confiabilidad, por lo que pueden aplicarse en futuras investigaciones que aborden esta situación de estudio. Dentro del punto de vista legal (Narvaez, 2015) Indica que, todo estudio debe ser refrendado por un componente legal, es decir, las regulaciones para la elaboración y defensa de los trabajos investigativos, por lo este caso de estudio, el documento de investigación con fines de titulación a presentar tiene

su marco normativo en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas.

b) Importancia

El despido arbitrario se ha convertido en una de las denuncias más recurrentes por aquellos que han ejercido su derecho a huelga dentro del ámbito jurisdiccional, por cuanto se registran una incidencia de 0.8 casos por mes, en la mayoría de los juzgados que acogen por ley este tipo de demandas, por lo que urge la necesidad de valorar e investigar las tendencias y características de cómo se viene presentando este fenómeno de adversa repercusión en el desarrollo de las empresas y el bienestar del trabajador. En ese sentido, esta situación que afecte la rotación de personal en las empresas afecta la sustentabilidad y productividad de las empresas a largo plazo, lo cual afectará el desarrollo económico de la nación, afectando a muchos trabajadores y sus familias, por lo que es importante desarrollar un estudio investigativo, cuyos resultados confirmen si los despidos arbitrarios obedecen a que el trabajador haya ejercido o no su derecho a la huelga.

c) Limitaciones

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) estas se definen como las dificultades que puede enfrentar el investigador al momento de desarrollar el estudio, por lo que la disponibilidad de los recursos financieros fue una limitante significativa para el estudio, se presentó además falta de cooperación de los encuestados al suministrar la información, por otra parte disponibilidad de tiempo para que el personal que conformó la muestra pudiera realizar la encuesta, y las imprecisiones en su sinceridad que pudiera afectar los resultados del procesamiento de datos. Lo anteriormente descrito fue resuelto mediante la puesta en práctica de una gestión efectiva de comunicación, incentivando la entrega de información confiable y exacta de la situación de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

(Lazo, Mata, & Rivera, 2017) En su trabajo titulado “El derecho de sindicación y la prohibición de la huelga en los empleados públicos y su incidencia en la prestación del derecho a la salud pública”, para obtener el título de Licenciado (a) en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, El Salvador. Su objetivo fue el analizar y demostrar que las huelgas o reducciones de labores que realizan los empleados públicos del sector salud, afectan a los usuarios de la red hospitalaria nacional. La misma fue una investigación de campo, descriptiva de nivel transversal en el cual se utilizaron tres (3) cuestionarios, uno de dieciocho (18) preguntas aplicado a directores y mandos medios de Hospitales Nacional Rosales y Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez; una guía de entrevista aplicada a los sindicatos: SIGESAL Y SIMEHR de diecisiete (17) preguntas y una de treinta y cuatro (34) preguntas aplicada a pacientes de los Hospitales Nacional Rosales y Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez con una muestra de ciento cincuenta (150) involucradas directas del sistema de salud pública. Se concluyó que las asociaciones de trabajadores del sector salud pública, lejos de procurar beneficios para la población, generan una violación de derechos e incumplimiento de deberes, ya que las actividades que realizan tienen un alto nivel de afectación tanto en los usuarios como en la administración de salud pública. Se recomendó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

implemente la necesaria difusión de información, pertinente al derecho sindical y sus limitantes en el sector de salud pública, por la clara deficiencia cognoscitiva sobre el tema.

(Narvaez, 2015) Desarrolló un estudio denominado “Despido arbitrario y sus implicancias jurídicas en el sistema hondureño, 2014”. Estudio presentado a la Universidad de Tegucigalpa para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral. Estudio de corte correlacional que consideró a cuarenta y cinco (45) profesionales del derecho como muestra de estudio. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido viabilizar el registro de datos fue el cuestionario. Los resultados sostienen que existe una práctica reiterada de parte de los empleadores a buscar argumentos legales para despedir sin causa alguna a sus trabajadores, con la sola intención de soslayar sus responsabilidades sociales y económicas.

Por su parte (Ospina, 2013) realizó una tesis titulada “Derecho a la huelga y los despidos incausados en el Distrito Judicial del Cáucaso, Colombia”. Estudio presentado a la Universidad de Bogotá para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral. Estudio que se realizó en base a los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa. El diseño utilizado en este estudio fue el descriptivo Correlacional y la muestra estuvo integrada por ochenta (80) profesionales del derecho. Los resultados sostienen que la mayoría de las demandas laborales acogidos por el sistema judicial colombiano vienen a ser los de despido arbitrario, en las que se advierte la recurrencia de despidos incausados, las mismas que tienen su génesis en la posibilidad de los empleadores de desligarse de las responsabilidad económicas y sociales que les asiste a los trabajadores.

A nivel nacional

(Fernández, 2016) desarrolló el estudio titulado: Implicancias jurídicas del derecho a la huelga y el despido arbitrario en el Distrito Judicial de Caraz. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional Del Santa, para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral. Estudio desarrollado bajo el lineamiento metodológico de la investigación cuantitativa.

El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por cuarenta (40) profesionales del Derecho. La técnica y el instrumento aplicado en el recojo de la información fue la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existen una cantidad considerable de demandas sobre despidos arbitrarios cometidos por los empleadores, quienes a través de argucias jurídicas pretenden soslayar sus responsabilidades sobre el cumplimiento de los términos contractuales con las que fueron contratados los trabajadores.

(Chiroque, 2015) Realiza el estudio que llevó por nombre “Implicancias jurídicas de los despidos arbitrarios y vulneración de los derechos laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque”. Estudio presentado a la Universidad de Lambayeque, para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral. Estudio correlacional que tuvo como muestra de estudio a ochenta (80) operadores de justicia. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido viabilizar el recojo de información fue el cuestionario. Los resultados advierten que existe una práctica sistemática de invocar causales inexistentes de despido, para sostener demandas laborales que en el tiempo desgasten la parte física y moral del trabajador, por lo que es necesario regular y perfeccionar la norma a fin de proteger los derechos laborales que asisten a todos los trabajadores.

(Gálvez, 2014) Desarrolló un estudio de investigación titulado “Derecho a la huelga y despido arbitrario. Caso Huataco, Huánuco”. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral. Estudio que se realizó bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cualitativa, en razón de la cual se contó con una muestra de diez (10) casos en las se aplicó la jurisprudencia establecida en el caso Huataco. La técnica utilizada en el recojo de información fue la entrevista y el análisis de contenido, mientras que el instrumento que permitió el registro de información fue el análisis documental. Los resultados afirman que los empleadores deben asegurar cumplir cada uno de los procedimientos establecidos en la norma, respecto al despido justificado de sus

trabajadores, caso contrario serán pasibles? de ser considerados como despidos arbitrarios.

2.2. Bases Legales

En la (Constitucion Política de Perú, 1993) se expresa en su Artículo 2, de los Derechos Sociales y Económicos, expresa en su apartado 15 que toda persona tiene derecho 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. Por su parte en el Artículo 22, de la Protección y fomento del empleo especifica que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El Artículo 23 que versa sobre el Estado y el Trabajo aquí se expone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Es por ello que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; por lo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Por ultimo su Artículo 24 habla sobre los Derechos del trabajador, aquí establece que tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, además el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador; por lo que Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En la (Ley de productividad y competitividad laboral. Decreto Legislativo 728, 1997) se indica en su Artículo 4º sobre la presunción de una relación laboral en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, estipulándose que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Más adelante en el Artículo 10º en lo que respecta al periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el

trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Por su parte el Artículo 16º detalla las Causas de extinción del contrato de trabajo como puede ser en su apartado g) el despido, y la terminación de la relación laboral por causa (Organización Internacional del Trabajo, 1982) objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley; por lo cual el Artículo 25º conceptualiza las faltas graves como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Ejemplo de ellas serian entre otras el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial; la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción; la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad; los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; el daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o

en posesión de ésta; el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación es escritas y suspensiones.

El Artículo 77° trata sobre la desnaturalización de los contratos y los elementos que hacen presumir que se tratan de contratos de duración indeterminada, exponiendo los casos tales como si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; o el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a difundir la elaboración de contratos de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de nuestro país y en otros países atendiendo a los tratados y pactos internacionales como lo estableció la (Organización Internacional del Trabajo, 1982) en la recomendación N° 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, en al que se expresa que no debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada; tampoco por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore; además se debería tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos,

estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados; también (Organización Internacional del Trabajo, 1984) la recomendación N° 169 sobre la política del empleo, se expone como uno de los métodos para dar efecto a las políticas del empleo podrían incluir la negociación de contratos colectivos sobre cuestiones relacionadas con el empleo, como la promoción y salvaguardia del empleo; y por último el (Organización Internacional del Trabajo, 1982) en el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo cuyo ámbito deja a criterio el sus miembros obviar la aplicación de algunas disposiciones a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; o los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración. Lo que puede ser una fisura en el andamiaje de las disposiciones para la aplicación del despido arbitrario. Sin embargo el artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta...". Criterio que fue acogido en nuestra legislación en las leyes laborales que garantizaron el derecho de estabilidad en el trabajo, por lo que en año 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728 y su reglamento antes indicado.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Derecho a la huelga

2.3.1.1 Consideraciones fundamentales

El reemplazo de trabajadores en una empresa implica impactos directos en todos los sujetos involucrados en este proceso, para los empleados que se apegan a la huelga, para el sindicato, para los trabajadores que no la acatan y

deciden continuar sus labores, para la masa laboral no sindicada y hasta para el propio empleador. Por lo que es inexorable conocer a cabalidad sus efectos y su forma de interconectarse con la jurisprudencia asociada con el fuero sindical, pues precisamente a través de éste, los sindicatos velan los intereses de sus asociados.

La definición de libertad sindical ha formado parte de muchos conceptos, en las que de una u otra manera se reconoce a los sindicatos el desarrollar su gestión de manera libre y voluntaria, en otras palabras, sin intervención, ni intereses de terceros, ajenos a su administración propia.

Estas particularidades se evidencian en la mayoría de definiciones, que tanto la ley como el sistema han hecho de esta acepción. La libertad sindical está reconocida por el Tribunal Constitucional, indicado en la Carta Magna, artículo 28º, en su primer inciso. Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales.

El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga...”.

Por su parte Javier Neves Mujica propone un concepto que enfatiza la libertad de actuación en defensa de sus derechos, expresando que es derecho del empleado asociarse de manera activa o representativa en sindicatos, y estos a su vez de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales.

Todo ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de éste, a través de diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho”. En el contexto mundial, se

destaca lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más cuando cimienta sus bases en el tripartismo y en el compromiso de honrar los derechos vulnerados de las organizaciones de fuerza laboral en la búsqueda de equidad y justicia frente a los empleadores.

Es de suma importancia destacar que, ante la ausencia de una organización de trabajadores y de empleadores sería imposible asegurar garantías a efectos de encaminar y resguardar los derechos de sus asociados para el logro del bienestar colectivo, de la misma manera, no existiría espacios para el tripartismo. Es por todo ello que la libertad sindical se considera neurálgica para la democracia social y por consiguiente un derecho esencial que reconoce esta organización internacional para garantizar la paz y la justicia social.

Se hace alusión a la importancia de la libertad sindical, porque la huelga es una manifestación esencial de la libertad sindical, la misma que se encuentra consagrada en el Convenio N° 87 de la OIT (artículos 3° y 10°). El propio Comité de Libertad Sindical de la OIT ha calificado al derecho de huelga como “uno de los elementos esenciales del derecho sindical”. De lo anterior se desprende la relevancia de la huelga en el logro de reivindicaciones salariales, mejoras en ambientes de trabajo, nuevos beneficios colectivos que permitan al trabajador mejorar su nivel de vida. A partir de lo anterior, se reconoció en 1864 en Inglaterra y en México en 1917 constitucionalmente, producto de la tenacidad de los trabajadores de la época.

El desarrollo de la huelga en la historia humana se puede enmarcar en tres modelos: la huelga como delito, como libertad y como derecho, los cuales se ajustan, de alguna forma, en tres momentos históricos en diferentes países. En este particular, Sala Franco y Albiol indican que: “Desde inicio del siglo XIX, bajo el efecto del Código Penal Francés en 1810, en Europa la huelga se consideró un delito, situación que se mantuvo hasta casi finales el siglo XIX.

La abolición del delito de huelga varía de fecha según los países. Por ejemplo, en Francia se produce en 1864, en Alemania en 1869 y en Italia en 1890. Será en una época más reciente cuando se reconozca el derecho de huelga en la mayor parte de los países, variando igualmente de fecha en cada

uno de ellos". Este nuevo significado de la huelga como derecho, adicional a nuevos ambientes de trabajo perjudiciales para los obreros, serían los puntos de origen para la creación de los sindicatos, antes que permitan la defensa de sus derechos y de condiciones mínimas admisibles de trabajo que les permitan ejercer el derecho de incentivar a la empresa a lograr un acuerdo colectivo equitativo para ambas partes.

Este innovador contexto le permite la organización de los trabajadores, y la posibilidad de entablar acuerdos con los empresarios con el firme objetivo de establecer nuevas condiciones para laborar, nuevos horarios de trabajo, mejores remuneraciones salariales, condiciones mínimas de seguridad, surgiendo así la negociación colectiva. En las situaciones donde no se lograba consenso entre las partes involucradas, los trabajadores decidían cesar sus actividades, dándose así la huelga.

2.3.1.2 Definición de Huelga

Desde una perspectiva inicial se puede definir la huelga como el cese continuo y total de los servicios prestados, situación en la cual los trabajadores abandonan las instalaciones o puestos de trabajo en defensa de sus objetivos profesionales. Para Ermida Uriarte, "la huelga puede ser un medio de acción sindical, un conflicto colectivo de trabajo o una forma de solucionar el conflicto", es decir, la huelga es particularmente un instrumento fundamental para los trabajadores, por tener diversas funciones, convirtiéndose a su vez, en una herramienta representativa de las actividades propias de los sindicatos, a través del cual, los trabajadores logran sus reivindicaciones. Por lo que, la huelga representa una demostración de acción, respaldada legalmente, para defender los intereses legítimos de los empleados. Por su parte, Ernesto De La Jara, indica que la huelga es un instrumento de derecho de uso recurrente por los trabajadores a nivel mundial, para ejercer presión o protesta para el resguardo de sus propios intereses.

El Tribunal Constitucional (TC) en varios pronunciamientos, definió la huelga como: "...la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe previamente ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse

en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo ... mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Es preciso entonces establecer que la huelga no tiene estructura en sí misma, y que solo es un medio para el logro de reivindicaciones y protección de los intereses de la clase obrera.

Con lo expuesto por el Tribunal Constitucional, se evidencia concordancia absoluta con el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al indicar que: “es cese colectivo del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”. Otra definición propuesta de la huelga es la presentada por Ojeda Avilés, es cual da una acepción más extensa y en la que indica, “...que a la hora de intentar una definición de la huelga hemos de evitar el peligro de una reducción conceptual, centrada en su manifestación más vistosa y protegida, que elude otras antaño menos frecuentes por ello consideradas como atípicas, impropias o abusivas. Por otro lado, hemos de huir de una excesiva generalización que la confundiría con cualquier falta colectiva. En consecuencia, huelga es el incumplimiento colectivo y concertado de la prestación laboral debida, adoptada como medida de conflicto”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo señala que la huelga es uno de los instrumentos legítimos primordiales que disponen los trabajadores (a través de la organización sindical) para el fomento y protección de sus derechos sociales y económicos. En paralelo, Montoya Melgar, expresa la importancia de diferenciar la huelga y el conflicto colectivo, señalando que: “La primera distinción que se impone al tratar de delimitar la noción jurídica de la huelga es la que separa huelga y conflicto colectivo.

En efecto, y pese al frecuente uso indiscriminado de uno y otros conceptos, la huelga es un fenómeno distinto del conflicto colectivo. Mientras que conflicto colectivo es, en esencia, una situación de disidencia recaída sobre un interés colectivo, la huelga típica es un medio de presión laboral con cuyo ejercicio se quiere, más que exteriorizar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho, forzar al antagonista laboral – la asociación patronal, el empresario o empresarios afectados por la contienda – a adoptar un comportamiento con el que se satisfaga el interés de los trabajadores y, al hacerlo, se dé solución al conflicto colectivo”

En el año 1952, durante la Segunda Reunión del Comité de Libertad Sindical, fortaleció lo importante que es el derecho a huelga y establecieron los elementos fundamentales de este, por lo que es uno de los instrumentos legítimos esenciales con el cual, trabajadores y sus organizaciones, cuentan para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. A partir de estas consideraciones, el Comité asume la huelga como derecho y no solo un hecho social, amparados bajo los siguientes criterios: Es un derecho de las organizaciones de trabajadores, en cualquiera de sus formas, la huelga solo puede ser un instrumento aplicable por ciertas categorías de empleados bajo circunstancias específicas, su fin debe ser la defensa y desarrollo de los beneficios económicos y sociales de quienes la ejerce y siendo para la OIT injustificable las huelgas políticas; por último y no menos importante, el uso de la huelga con los fines de reivindicaciones justas está exenta de retaliaciones de ninguna manera que puedan percibirse como una discriminación sindical.

Cuando el motivo de una huelga es distinto a la búsqueda de reivindicaciones justas o la defensa y desarrollo de los beneficios económicos y sociales de quienes la ejerce, toma carácter ilegal o ilícitas, que según dentro del marco legal español, tiene ciertas características: 1. “La huelga que se inicia por motivos políticos o cualquier otra finalidad distinta al interés profesional de los trabajadores. 2. La huelga de solidaridad o apoyo, salvo que afecte el interés profesional de quienes lo promuevan. 3. La huelga que tenga por objeto alterar lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido en un laudo. 4. La huelga que se produzca contraviniendo lo dispuesto en la Ley”.

La huelga de carácter ilegal o abusiva se pueden clasificar como: 1. “Las huelgas rotatorias, las que llevan a cabo trabajadores que se suceden o turnan. 2. Las huelgas efectuadas en sectores estratégicos, con la finalidad de interrumpir el proceso productivo. 3. Las huelgas de celo o reglamento, en las que no hay un auténtico cese colectivo en el trabajo sino una perturbación del mismo. 4. Los actos de alteración colectiva en el trabajo distintos a la huelga”. Dentro del marco legal de la Republica de Perú que reconoce la huelga como un derecho, (Ley que modifica la ley de relaciones colectivas de trabajo y levanta las observaciones formuladas por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo. Ley N° 27912, 2003), levantó las observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la LRCT fue la que vino a incorporar los intereses socio económico. En consecuencia, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 27912, los trabajadores peruanos pueden realizar huelgas con objetivos que van más allá de los profesionales. Así, los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores”.

En este orden de ideas, queda esclarecido que la huelga es parte del proceso de negociación patrono-trabajador y al no lograr concretar acuerdos justos para los trabajadores, es ejercida legalmente por los mismos como medida de presión, sin llegar a ser considerada falta disciplinaria. Entendiendo que al ser ejecutada fuera de este contexto carecería de validez, sin importar que sea un derecho propio de los sindicatos y sus asociados. Bajo la premisa anterior se hace necesario establecer bajo qué condiciones es posible amparar constitucionalmente la huelga, por lo que el DLRT procede a señalar en su artículo 11° los objetivos que la huelga puede perseguir. Lo hace de una forma negativa, puesto que el precepto citado constituye un elenco de huelgas declaradas ilícitas o ilegales en función de sus objetivos, de cuya enunciación se deduce por tanto cuáles son los objetivos que la norma considera lícitos,

evidenciando así el modelo legal de huelga que se propone directamente ligado a la negociación colectiva, a ser un elemento de dinamización del proceso de negociación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo.

La huelga es, en efecto, un mecanismo que se inserta en la negociación colectiva pero no agota sus múltiples determinaciones en este ámbito, como tampoco en el más amplio de lo que se denominaría técnicamente conflicto colectivo. Es un medio de acción sindical y por tanto acompaña a los objetivos globales de ésta, en la defensa de intereses económicos y sociales de los trabajadores tanto frente al empresariado como frente a los poderes públicos...”. En sociedades donde se respetan las libertades sindicales, las motivaciones que desencadenan las huelgas, no se ajustan a un marco legal regulatorio específico, por lo contrario, se permite a los dirigentes sindicales determinar los objetivos y finalidad de la huelga a realizar. No obstante, existen otros contextos legales que precisan a detalle la finalidad de una huelga, la cual debe ser la negociación o renegociación de un acuerdo colectivo; por lo que, cualquier acción no afín con este objetivo será asumida como ilícito. Tal es el caso de Chile y su postura legal frente a la figura de la huelga, la cual es taxativa y restrictiva, otorgando carácter ilegal a aquellas huelgas que persigan cambios y mejoras políticos o económicos del país, o las de solidaridad, entre otras.

Sobre los motivos que incitan a la huelga, se puede tomar el marco legal español como referencia cuando indica que: “La huelga se ejercita por los trabajadores para la defensa de sus intereses, sin especificación alguna acerca del tipo de los mismos amparables constitucionalmente (económico-profesionales y laborales, sociopolíticos). La tesis de la limitación del derecho de huelga en defensa de los intereses meramente económico-profesionales derivados del contrato de trabajo dispone, ciertamente, de menor credibilidad que la contraria, por cuanto que, si el legislador constituyente hubiera querido amparar dicha concepción restringida tendría que haber adjetivado la expresión normativa, siendo así, por el contrario, que el artículo 28.2 CE se construye de modo inequívoco sobre la indeterminación de los intereses de los trabajadores en juego (sus intereses, cualesquiera que estos sean, económico-profesionales

y sociopolíticos, que ellos mismos definan legítimamente)...”; haciendo alusión a lo reseñado por el Tribunal Constitucional Español, al especificar que es: “el derecho constitucionalmente protegido es el que atribuye a las personas que prestan en favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios, para renegociar con ellos los contratos de trabajo introduciendo en ellos determinadas novaciones modificativas” (STC, Pleno, 11/1981, de 8-4, 12).

Se entiende entonces que, de esta manera la huelga resguarda los intereses de los trabajadores, calificativo que, utilizado por el DLRT (tendrá carácter sancionatorio aquella huelga que comience o se mantenga con cualquier objetivo diferente al “interés profesional de los trabajadores afectados”, art. 11^a), resaltando que “referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, no, naturalmente, en cuanto miembros de una categoría laboral específica”, es decir, “que los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas” sino en la búsqueda de reivindicaciones para los trabajadores (STC, Pleno, 11/1981, de 8-4, 21)”. Si se busca el objetivo que establece la OIT mediante el Comité de Libertad Sindical, hay que resaltar primero que el artículo 10 del Convenio N° 87, define la organización colectiva o sindical de empleado como aquella cuyo objeto sea incentivar y proteger los intereses de sus afiliados. Bajo este concepto, además de determinar la manera de diferenciar a un tipo de organización de otras, como por ejemplo de las asociaciones, especifica los objetivos de las mismas, y establecen los términos hasta donde serían posibles aplicar los derechos y garantías que este Convenio suscribe.

Partiendo de lo anteriormente descrito, las reivindicaciones que se amparan con la huelga para efectos de la OIT se clasifican en tres categorías: de índole laboral (en la que se busca garantía o mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida para los trabajadores), de tipo sindical (en la que se busca garantía o mejora los derechos de los sindicatos y sus dirigentes) y finalmente, de tipo política. Haciendo referencia a las dos primeras categorías, podría decirse que se tratan de exigencias reconocidas en pronunciamientos propios del Comité de Libertad Sindical. Es entonces inexorable realizar el análisis de

los efectos sobre alguna de dichas categorías, a fin de establecer si es válida o no la huelga, contexto donde se incluye la huelga política o de solidaridad. La misma OIT ha establecido prohibiciones en la legislación que se pueden considerar en detrimento al derecho de huelga y el contenido normativo del Convenio N° 87 sobre libertad sindical. Así, el Comité de Libertad Sindical ha indicado que:

“La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical. (párrafo 542, OIT 2006)”. “La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical. (párrafo 630, OIT 2006)”. “La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical.” (párrafo 531, OIT 2006). “La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato está en contradicción con los principios de libertad sindical” (párrafo 489, OIT 1996)”.

También se hace referencia a contextos donde no son reconocidas las huelgas con fines de solidaridad o las políticas, por no perseguir reivindicaciones de un grupo de trabajadores o profesionales, es decir, un objetivo que representa un interés para el colectivo. No considera que la huelga solidaria busque apoyar el logro de beneficios a otros grupos, que posteriormente podrán aspirar logros de manera progresiva, esperando de igual modo su respaldo en luchas futuras por sus reivindicaciones. Refiriéndonos a la legislación peruana, el enfoque anterior sobrepasa las restricciones que la misma impone al derecho a huelga. Este derecho tiene resultados que son función del contexto bajo el cual se estudie, por lo que se puede observar:

Efectos en la relación patrón-obrero por el cese temporal de las obligaciones laborales y desalojo del sitio de trabajo que difiere de una suspensión por no haber despedido. Dependiendo del cargo y tipo de actividad desarrollada por el trabajador existirá la remuneración o se suspenderá durante el estado de huelga asumida por los trabajadores. Sin embargo, existen leyes que protegen este beneficio dependiendo del contexto en que se dé, si es legal, válido o legítimo, caso como en Argentina en el que se protege la remuneración del trabajador si las actividades huelguistas fueron causadas por decisiones del patrono contraproducentes a los intereses de los trabajadores. Por otra parte, el tiempo transcurrido durante el periodo de huelga debe ser contabilizado o computado normalmente sin afectar la antigüedad del trabajador dentro de la empresa, pero no ha de ser tomado en cuenta para beneficios asociados directamente a la labor efectiva del mismo, como es el caso de las utilidades a percibir. Para finalizar, es derecho del empleado volver a su centro de trabajo una vez terminada la huelga sin que les genere sanciones de índole legal, siendo un caso referente lo que sucede en Chile, donde el Código Laboral permite a los empleadores que los contratos de los huelguistas puedan suspenderse, no habiendo obligación de pago.

Por otro lado, los derechos por vacaciones continúan acumulándose. En Argentina, también se entiende la huelga como una suspensión de las obligaciones, pero no de todos los derechos y deberes. De acuerdo a la Corte Suprema los huelguistas disfrutan de los derechos de remuneración si la huelga fue convocada porque el empleador no cumplió con sus obligaciones. En Uruguay, los huelguistas pierden su derecho al pago porque el contrato es suspendido durante la huelga. Ellos no pueden reclamar beneficios de desempleo, debido a que el desempleo no es forzado durante la huelga. En la práctica, las huelgas a menudo terminan con un acuerdo entre las partes con lo cual los huelguistas podrán compensar los salarios perdidos. En Colombia, las acciones de huelga también representan la suspensión de los contratos de los empleadores. Durante la huelga, los empleadores no están obligados a hacer contribuciones al Seguro de Accidentes Ocupacionales. Como no hay servicios por parte de los trabajadores, no hay riesgos y mucho menos una obligación

para el empleador de pagar contribuciones. El empleador no está obligado a pagar sueldos en la huelga. De acuerdo a las reglas recientes de la Corte Constitucional, sin embargo, existe una obligación de pagar los sueldos y beneficios a los trabajadores que tengan contratos suspendidos por la huelga cuando la misma sea atribuida al empleador que no cumpla con las obligaciones que surjan de los cambios en la legislación o de los acuerdos colectivos. Para concluir, se tiene a Ecuador, donde los trabajadores en huelgas legales tienen asegurado su sueldo y son amparados ante un despido por un año desde la fecha de ingreso al trabajo. Antes de este plazo sólo pueden ser despedidos con el permiso de un inspector laboral”.

El impacto en el empleador se centra en la paralización total o parcial de las actividades dentro de un lugar de trabajo afectando la productividad de la empresa. Las huelgas realizadas en un centro de trabajo no incidirán en otras instalaciones o sedes de la misma. El Estado peruano también ejerce acciones para paralizar al empleador, entre ellas, impidiendo el traslado de sus activos a otros sitios donde puedan continuar su producción, dicha prohibición en ocasiones causa cuantiosas pérdidas en las actividades productivas al empresario.

Las formas de conceptualizar las huelgas descritas con anterioridad tienen un espectro amplio de acción; sin embargo, el mismo se encuentra delimitado según la legislación nacional a los fines que persigue y las condiciones a las que se pueden ejercer, vislumbrando en Ley General de Trabajo una ampliación en estos aspectos una vez aprobada. Las características que presenta esta definición es que se considera huelga al cese temporal de las actividades laborales de un colectivo de trabajadores, excluyéndose la variación (incremento o disminución) del ritmo de producción o el ejercicio de manera individual de este derecho.

Con respecto al trabajo, debe entenderse que al paralizar las actividades laborales y productivas durante el periodo de huelga, no deben verse afectadas las labores correspondientes a servicios mínimos de seguridad y los servicios esenciales para la sociedad, estos quedan exentos, establecidos en los

artículos 78° y 82° de la LRCT.30 d) Acordada mayoritariamente.- Al respecto, el inciso b) del artículo 73° del TUO especificando que para ejercer una huelga es necesario que la decisión de ejercerla se enmarquen dentro de los estatutos y siempre representen la intención del grupo de trabajadores afectados lo que deja a discreción de los acuerdos logrados por la mayoría de trabajadores la manera de decidir, y su ejercicio libre de injerencia o coacción de intereses ajenos a los de los trabajadores, solo puede ser impulsada por el logro de beneficios hacia los representados por los sindicatos. Como excepción a esta regla, cuando el consenso no es pleno de los asociados, la intención colectiva de la mayoría predominará ante la de la minoría; pero es necesario entender que la huelga solo puede ser ejercida de manera no violenta, que no afecte la integridad de personas y bienes propios o de terceros ajenos a la empresas y bienes lo cual se especifica en el art. 79° que precisa: “La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes”, además se considera que la huelga es ilícita si se desarrolla dentro de las instalaciones de la empresa, por lo que las mismas debe realizarse fuera de los centros de trabajo.

Cabe destacar que un modo lícito de evitar las huelgas es la realización de normativas internas de la empresa donde, bajo aceptación de todos sus trabajadores, se especifiquen modos de ejercerla, causales justificables, tiempo máximo de ejercicios de la misma entre otros. Aquí se muestra los diferentes tipos de centros de trabajo: los que apoyan y respetan las libertades sindicales, y los que ejercen limitaciones en la misma, siendo estos últimos restrictivos al ejercicio de la huelga dificultando su uso; aunque una constitución consagre el derecho con bastante amplitud, el legislador se encarga de modificarlo y delimitarlo, a diferentes grados, dependiendo de la situación”. Un procedimiento administrativo no vulnera la libertad sindical, sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT explica que los procedimientos legales para declarar la huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga ilegal”. Respecto al carácter legal de la huelga, este comité indica que: “En cuanto a la alegada declaración de ilicitud de la huelga en la mencionada empresa por parte de un director regional del trabajo... el

Comité recuerda el principio según el cual la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes... El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que... la declaración de legalidad o ilegalidad de las huelgas no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de las partes...”.

2.3.1.3 Tipos de Huelga

2.3.1.3.1 Huelga típica

La huelga en según el artículo 73 de la (Ley que modifica la ley de relaciones colectivas de trabajo y levanta las observaciones formuladas por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo. Ley N° 27912, 2003) indica que “para la declaración de la huelga se requiere que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores, en el inciso siguiente nos menciona que la decisión sea adoptada en la forma que expresen los estatutos, o que sea la voluntad de la mayoría de los trabajadores” para que luego el acta de la asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o por el juez de paz de la localidad. Por su parte el En el Artículo 74 de la misma ley menciona que “dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior. La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad”.

Este tipo de huelga que sigue los canales regulares se establecería como huelga típica, los trabajadores mediante la suspensión de prestación de servicios y otras formas aceptadas legalmente que afecten a las condiciones de trabajo de los que en ella toman parte, para exteriorizar y hacer sentir su malestar económico o de interés laboral. Siendo estas ejercidas de forma

voluntaria y pacífica, además que debe ser con el abandono del centro de trabajo.

2.3.1.3.2 Huelga atípica

Son en sí una cierta limitación al ejercicio de los trabajadores con el fin o la intención de causar cierto daño al empleador, OIT asume una posición respecto a la prohibición de las huelgas, estas cuando se da de forma intempestivas, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación del centro del trabajo durante el ejercicio de la huelga, y de igual modo la (Ley que modifica la ley de relaciones colectivas de trabajo y levanta las observaciones formuladas por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo. Ley N° 27912, 2003) menciona en su artículo 81 que “no están amparadas por la presente norma las irregularidades, tales como paralización intempestivas, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento a cualquier paralización en lo que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”, tanto la OIT y la ley listan una serie de determinados actos los cuales no se encuentra regulados en los cuales las huelgas dejaran de ser pacíficas o por decirlo así no están amparadas si es que se realiza la huelga dentro del centro laboral de forma violenta.

2.3.1.4 Efectos de la huelga

2.3.1.4.1 Efectos de huelga legal

El primero sería evidentemente la suspensión de la relación laboral entre las obligaciones del empleador y los trabajadores, (Villa, 2016) también explica que al momento de ejercerse la huelga se produce efectos en ambas partes, a que si bien la relación de trabajo entre el trabajador hacia el empleador se paraliza , genera efectos, como por ejemplo, durante el periodo de huelga el trabajador deja de realizar acto alguno o trabajo determinado por el cual fue contratado, el trabajador no realiza ni cumple su contrato y del mismo modo del empleador que tenía la obligación de pagar mediante una contraprestación económica por

el trabajo realizado este no efectúa pago alguno durante el periodo de huelga, es decir, la huelga no extingue la relación de trabajo, solo la suspende". Partiendo de este punto donde la relación contractual se suspende el empleador no puede aducir que el trabajador no cumplió su trabajo razón por la cual tendrá que ser despedido, durante el periodo de huelga el trabajador no puede ser despedido por causas relativas a la huelga, distinto sería que el trabajador a sabiendas que la huelga fue declarada ilegal por lo tanto debería de cumplir con su trabajo por el cual fue contratado, cambiaría la figura, y del mismo modo sucedería con el trabajador hacia el empleador, el trabajador no puede realizar reclamo alguno ante la autoridad administrativa de trabajo o iniciar un proceso judicial por el no pago de sus remuneraciones completas. Durante la huelga se suspende las obligaciones de las partes.

2.3.1.4.2 Efectos de huelga ilegal

Al respecto (Villa, 2016) menciona que la Ley de Relaciones colectivas de trabajo menciona cuando una huelga es declarada ilegal, el artículo 84." La huelga será declarada ilegal: a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas. c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81. d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82. e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia. La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días"

El autor continúa exponiendo que los efectos que produce las huelgas ilegales no son beneficios para los trabajadores, ya que afecta por un lado el tema laboral y el tema salarial o económico, desde mi punto de vista el laboral es más influyente en cuanto a sus efectos, una vez declarada la huelga como ilegal por el ministerio de trabajo, los trabajadores están en la obligación de realizar con normalidad el trabajo por el cual fueron contratados, si los

trabajadores no realizaran sus trabajo con normalidad o en el peor de los casos no asistirían al trabajo, estarían susceptibles de recibir las amonestaciones correspondiente como los memorándum o de ser el caso serían susceptibles de ser despedidos. En el caso económico, la obligación del empleador de abonar con normalidad el pago de las remuneraciones de los trabajadores, ya que de ser el caso, si la huelga hubiese sido legal, se hubiera suspendido la obligación de abonar la contraprestación, pero en el presente caso la obligación del empleador de realizar con normalidad

2.3.2. Despido arbitrario

2.3.2.1 Consideraciones fundamentales

Es el rompimiento arbitrario del nexo laboral del trabajador por parte del patrono sin existir causa justa de despido. Ahora bien, ¿a qué se conoce como causa justa?; la legislación aplicable es el reglamento del Decreto Legislativo 728 el cual indica que ocurre si la capacidad y la conducta del trabajador afectan su desempeño en las actividades asignadas y, por ende, la productividad hacia la empresa. El causal justificable de despido debe estar asociado a la capacidad del trabajador: la reducción en su productividad debido a aptitudes físicas o mentales, negativa a realizarse los análisis clínicos por ley establecidos, que permitan verificar si sus condiciones físicas son adecuadas al puesto que ocupa en la organización. También son consideradas causas justas de despido aquellas asociadas a la conducta del trabajador: incumplir con sus actividades laborales, desacato a órdenes de su supervisor, hurto de valores o bienes pertenecientes a la empresa, o filtrar información de carácter confidencial de la organización a terceros. Si ha recibido sanción penal a causa de delito doloso dictaminada por autoridad judicial o administrativa.

Dentro de los aspectos que resalta sobre el trabajo, la Constitución de 1993, expresa taxativamente que el mismo se ejerce de manera libre sin coacción

alguna, se realiza a cambio de remuneración, siendo sancionado quien vulnere este derecho. Puntualiza además que se labora normalmente un máximo de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, con una remuneración proporcional al tipo de trabajo, priorizando los créditos laborales y estableciendo lo que se conoce como remuneración mínima vital (RMV) acordado entre trabajadores y patronos. Siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el ente gubernamental encargado de velar por la defensa del marco legal que protege al trabajador de posibles acciones del patrono que afecten los derechos de sus trabajadores. La protección legal ante la disolución del vínculo laboral sin causa justificada no es aplicable a individuos que laboren menos de 4 horas diarias para su empleador. Para empleados que cumplan jornadas mayores a ésta, es necesario que el patrono demuestre la existencia de motivo justificado que este contemplado en la ley. A partir de lo anterior, nuestra legislación penaliza el despido injustificado con la indemnización al trabajador para resarcir el perjuicio causado por esta acción cometida por el patrono.

Para acelerar la corroboración del despido arbitrario en los casos denunciados, en el 2008 el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo aprobó la Directiva N° 06-2008/MTPE/2/11.4, la cual estipula el procedimiento para verificación de causas atribuibles al despido, incluyendo un nuevo formato para ejecutarlo, así como el conjunto de pasos a seguir, logrando disminuir sustancialmente los retrasos a causa de trámites burocráticos asociados a dicho proceso. Una vez comprobado el despido injustificado, el Ministerio de Trabajo promueve la defensa de los intereses de los trabajadores afectados que por desconocimiento no exigen correctamente sus derechos. Estas medidas están representadas por la compensación o indemnización al trabajador afectado, así como la nulidad de dicho despido y su reinserción al puesto de trabajo, lo cual no ocurre si el despido llegase a ser justificado y el empleador presenta sustento que lo avale. Antes de la Ley 4916 de 1.924, los trabajadores se enfrentaban a una realidad saturada de desigualdades, sin derechos, ni protección de sus intereses, o defensa alguna contra las injusticias y daños causados generados tras perder su empleo injustificadamente.

Por la relación existente entre Estado-Trabajador-Empleador, se entiende lo delicado del tema en cuanto a la situación de despido, al ser la fuerza laboral el corazón económico del país. El estado debe fungir como mediador y protector de las garantías y derechos de las familias y la satisfacción de sus necesidades a través de la dignificación que proporciona el derecho al trabajo. Asimismo, la protección al movimiento laboral y económico se ve reflejada en el desarrollo del país y la generación de tributos que afecta directamente al Estado y al Presupuesto Nacional. Cabe destacar que los indicadores macroeconómicos apuntan a un crecimiento sostenido de los factores que componen el motor del Perú, siendo proyectada como una de las economías más sólidas a corto, mediano y largo plazo en Latinoamérica, lo que sugiere especial atención al ciudadano trabajador que permite este hecho. Esto permite entender que es inconstitucional el despido arbitrario, siendo el Estado el garante, en caso de ocurrir, quien debe asegurar su respectiva indemnización y/o reinserción a su centro de trabajo.

Si se realiza un análisis comparativo entre las constituciones de 1979 y 1993, en esta última no aparece “estabilidad laboral absoluta”, por lo que un despido injustificado puede basarse en el artículo 34 de la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral, dándole aplicación con carácter de legitimidad, estableciendo como única sanción hacia el patrono sin justificación de despido, el pago de una indemnización sin que exista obligación de analizar los diferentes daños causados, siendo este particularmente injusto para el afectado y sus familias. Esta ambigüedad o contradicción jurídica da pie a interpretar que el despido arbitrario en el país, está enmarcado legalmente dentro de la constitución de 1993 al no contemplar la “estabilidad laboral absoluta” y el trabajador afectado no estar plenamente protegido por la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral.

Cabe destacar que el análisis anterior, deja en evidencia que no existe la figura de estabilidad laboral absoluta en nuestro país, pero también obvia la existencia de otros procesos para establecer su constitucionalidad, así como los amparos que permitan la rectificación de aplicaciones de leyes que puedan violar derechos primordiales a un trabajador. Lo anterior se refiere al “Estado

Constitucional de Derecho”, el cual prioriza los derechos primordiales del individuo ante las leyes que los afectaran, accionando como órgano garante ante tal situación. Lo anterior define entonces que, el hecho de que la estabilidad laboral absoluta no esté consagrada en la constitución del 93 no da potestad al empleador de realizar despidos injustificados bajo criterio propio. De acuerdo a lo anterior, es el Tribunal Constitucional quien establece si el derecho al trabajo, es o no vulnerado por el marco legal existente.

En este punto es donde el artículo 34 de la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral se torna inconstitucional, al permitir el despido cuando no exista una causa justa, en tanto, se proceda a la indemnización si el trabajador lo cree conveniente y no por la aplicación taxativa de dicho artículo o criterio del patrono. Si bien no emerge expresamente en la constitución de 1993 la figura de estabilidad laboral absoluta, se muestra implícita en su primer artículo, donde, si el estado no protege a sus ciudadanos ante la vileza del despido injustificado, estaría poniendo en riesgo también su dignidad y su sustento. Otro caso es el artículo 26, donde se protege al trabajador de la discriminación, se le reconocen sus derechos establecidos en la ley y la constitución; además, dando prioridad al trabajador en la interpretación de la norma que dé pie a ambigüedad de entendimiento o praxis, como es el caso del artículo 34 de la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral. En otros artículos se establece que el trabajo es un deber y un derecho por lo que, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre y al menor de edad, bajo esta premisa la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, lo cual es potestad del Poder Legislativo emitir dichas leyes. Lo anterior da fundamentación suficientemente sólida de carácter legal a la figura de la estabilidad laboral, ante una situación de despido no justificado.

2.3.2.2 El despido incausado, fraudulento y nulo como manifestaciones del despido arbitrario

Sabiendo que, el despido injustificado ocurre cuando el patrono anula el nexo laboral con el trabajador sin ningún causal estipulado en la ley o sustento

valido, el mismo puede presentarse de varias maneras, el incausado, el fraudulento y el nulo. El primero ocurre cuando el trabajador es despedido sin haber sido notificado de los motivos atribuibles para tal acción por parte del patrono; el segundo ocurre cuando se le atribuye al trabajador algún hecho que no ha cometido dándole apariencia de justificado y considerándolo como una falta grave a la empresa; en último lugar el despido nulo, que acontece cuando la causa no es válida por sí sola, como el estado de gestación de una trabajadora, o discriminación por raza, credo o condición económica o social. Ante las situaciones antes descritas existen dos vías procedimentales para defender los intereses de los trabajadores como lo son el Proceso de Amparo y el Contencioso Administrativo. Los cuales describen las características de los causales justos de despidos.

2.3.2.3 Las llamadas causas justas para el despido

Las llamadas causas justificadas pueden ser acciones atribuibles o inherentes tanto del trabajador, como del patrono, la estabilidad laboral no está de forma concreta en nuestras leyes, por lo que es imputable al trabajador cuando la conducta o su accionar, como lo son los hechos dolosos por parte del mismo, afectan el desempeño del sitio de trabajo y por su parte, es atribuible al patrono cuando evalúe la posibilidad de recorte de recursos materiales y operativos para su sustentabilidad dictada por el propio mercado nacional y/o internacional.

Queda claro que, si el empleado incurre en acudir a su centro de trabajo bajo efectos de alcohol o estupefacientes, o que cometa sustracción de bienes de la empresa o tenga conductas inapropiadas de manera periódica, es causal justo de despido. Los cuales deben ser demostrados y sin posibilidad de interpretación distinta a lo que norma establece, es decir no permitiendo que se interprete a criterio o apreciaciones subjetivas del empleador. Por su parte, si la empresa amerita la reducción de personal de manera sustentada será causal justo de despido. Por otra parte, también se admite el cese colectivo motivado ante la quiebra de la empresa, el empleador deberá cumplir el procedimiento descrito en el artículo 48 del Decreto Supremo 003-97-TR, indemnizando a

cada empleado afectado el monto de S/. 24.85 nuevos soles, con el código N° 6114 al Banco de la Nación, siguiendo el procedimiento número cinco (5) del TUPA del Ministerio de Trabajo.

2.3.2.4 Aplicación de la causa justa según la persona despedida.

Ahora bien, de ocurrir el cese colectivo parcial causado por la reducción de mano de obra vinculado a recortes en los recursos presupuestarios, existe constitucionalmente la priorización del personal que debe ser exonerado de tal medida, entendiéndose que debe proteger principalmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, por ser propensos a la situación de abandono o por la dificultad de reincorporarse al sistema productivo laboral.

2.3.2.4 Protección contra el Despido Arbitrario

Debido a la ambigüedad de interpretación de nuestras leyes ante un despido arbitrario, el Tribunal Constitucional tipifica las categorías de despidos arbitrarios de la siguiente manera:

a) El Despido nulo como mero acto discriminatorio debido a que el trabajador esté afiliado a un sindicato, participe en actividades sindicales o haya sido considerado representante o candidato de los trabajadores. Se le discrimina por su sexo, raza, religión, afinidad política, también por su condición de mujer en estado de gravidez, sea diagnosticado VIH positivo, o sufra de alguna discapacidad.

b) Despido incausado ocurre si no se le notifica al trabajador la razón de su despido, de manera verbal o escrita.

c) Despido fraudulento acontece cuando el despido es sustentado por un hecho no cometido por el trabajador pero que se le imputa de manera ignominiosa, y que a pesar de que es correctamente llevado en cuanto a procedimientos, se sustenta en actos inexistentes o acusaciones basadas en hechos no demostrables y pruebas falsas.

En este particular Javier Neves señala, que el despido arbitrario contraría la estabilidad laboral por lo que presume que "la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de receptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo. Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales...". No obstante, acepta que el artículo 27 de la Constitución que delega a la ley respectiva la protección ante el despido injustificado, le origina dudas al respecto. Por otro lado, la aplicación jurisprudencial sobre el despido arbitrario fue aplicado por más de una década como estabilidad laboral parcial, es decir, protegiendo este derecho solo con la compensación, ente esto, el Tribunal Constitucional emitió fallos en la aplicación del artículo 27, lo que después de una interpretación constitucional, estructuraron un esquema de estabilidad laboral absoluta para los casos de despidos arbitrarios."

Para este caso la estabilidad absoluta en la protección contra el despido arbitrario se refiere a la reposición. Por ende, es el mismo Tribunal Constitucional el que empezó una línea jurisprudencial de una protección restitutoria. Según los juristas de Gaceta Jurídica el fundamento de la posición del Tribunal Constitucional se basa en una interpretación sistemática de los artículos 22 y 27 de la Carta Magna. Se considera conforme a derecho el análisis de la Constitución para remediar la problemática del despido arbitrario, ya que la mejor opción es dar a elegir al trabajador entre indemnización o reposición.

2.4. Definición de términos básicos

Compensación

Retribución de una parte hacia otra por una acción que vulnere sus intereses.

Condiciones de trabajo

Son los requerimientos mínimos necesarios para que un trabajador ejecute sus labores de manera confortable y segura en un entorno laboral óptimo, así como una remuneración acorde al trabajo desempeñado.

Conflicto colectivo de trabajo

Situación de desavenencia o conflicto entre el empleador y sus trabajadores cuando alguna de las partes estima que se afecte sus intereses.

Contratación

Convenio de carácter legal entre partes para la realización de una actividad o prestación de servicio con una retribución por tal hecho.

Contrato

Documento legal debidamente registrado que suscribe un convenio voluntario entre las partes para establecer eficazmente los diversos derechos y obligaciones a partir de la generación del pacto. Debe revelar el aporte o retribución económica por tal hecho y fijar las limitantes y/o sanciones atribuibles a la realización o no de la actividad o prestación de servicio.

Enfermedad de trabajo

Es el estado patológico asociado a la exposición o acción continuada de una actividad laboral, o en el entorno en el que el trabajador preste sus servicios.

Extinción del contrato de trabajo

Está representada por la culminación del contrato de trabajo y por ende, de la relación laboral, decisión que puede darse por voluntad de ambas partes, trabajador y empleador, pero no debe considerarse un abuso de derecho manifiesto si proviene de parte del empresario.

Incapacidad

Pérdida total o parcial de la aptitud física o mental que le impidan al individuo realizar las labores de trabajo, la cual puede ser consecuencia de alteraciones anatómicas o funcionales de su cuerpo.

Indemnización

Es la compensación económica por parte del patrono hacia el empleador o allegados para enmendar daños producidos a consecuencia de las actividades realizadas, despidos no justificados, u otras acciones en perjuicio del trabajador.

Obligación

Puede considerarse como el vínculo jurídico que nace a partir del derecho a un bien, servicio o actividad exigido por una de las partes, en virtud de que la otra persona se compromete frente a esta a cumplir en su beneficio.

Previsión social

Son las políticas e instituciones que aportan al trabajador una mejora en su calidad de vida, así como protección ante riesgos naturales, sociales y profesionales. Bajo la tutela y responsabilidad plena del Estado se busca impulsar las políticas de previsión social, cuya prioridad se basa en impulsar la seguridad y bienestar del trabajador y su núcleo familiar, así como fomentar la producción de bienes y servicios para garantizar la atención de todos los ciudadanos en general.

Productividad

Su definición se basa en la relación existente entre los resultados o cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos utilizados para obtenerlos.

Relación de trabajo

Nexo entre partes que convienen en la prestación de un servicio subordinado con el fin de recibir una retribución económica a cambio del mismo.

Seguridad social

Es el derecho de bienestar individual y colectivo, basado en atención médica de calidad, subsidios como medios de subsistencia en casos especiales y pensiones garantizadas por el Estado para la protección de los ciudadanos y sus familias.

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

En esta parte del informe se ha sistematizado los datos acopiados, para lo cual se ha elaborado tablas y figuras estadísticas, las mismas que consideran dos componentes esenciales, la primera de ellas es la presentación de los datos a nivel descriptivo, y la segunda corresponde a la presentación de los resultados a nivel inferencial.

Para la presentación de los resultados, fue necesario el uso de software estadístico que permitió procesar los datos con criterio científico en cada uno de los resultados para su análisis e interpretación. Es necesario mencionar que los resultados presentados en esta parte del informe final, se adecuan a las exigencias investigativas y estadísticas de las hipótesis.

a) Análisis Estadístico Descriptivo

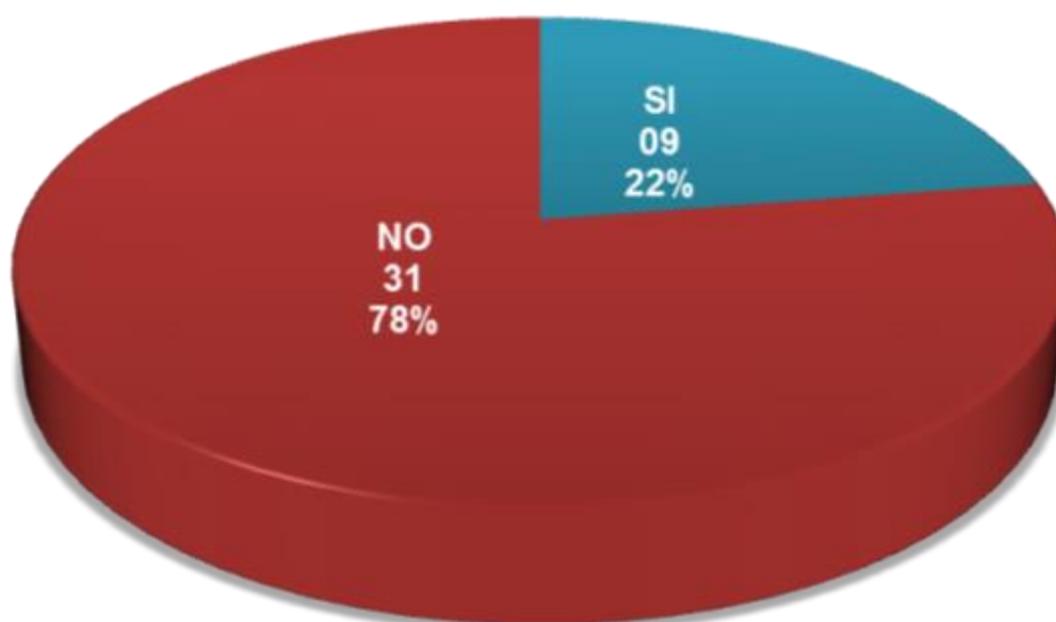
Ítem 1. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador?

Tabla 3
Ítem 1.

Opciones	Fi	f%
Si	9	22%
No	8	78%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 1.
Ítem 1



Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 3 se observa que el 22% de los encuestados (09 individuos) llevaron procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador.

Ítem 2. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador?

Tabla 4
Ítem 2.

Opciones	Fi	f%
Si	0	0%
No	40	100%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 2. Ítem 2



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 4 se observa ninguno de los encuestados llevaron procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador.

Ítem 3. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador?

Tabla 5
Ítem 3.

Opciones	Fi	f%
Si	0	0%
No	40	100%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 3.
Ítem 3



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 5 se observa ninguno de los encuestados llevaron a cabo procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador.

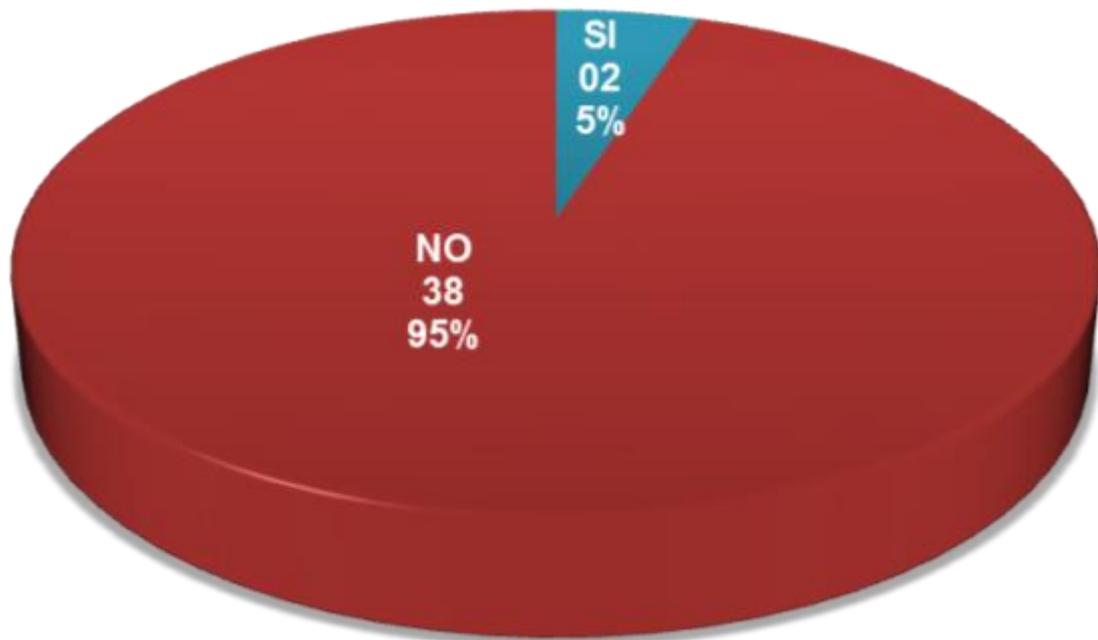
Ítem 4. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue no comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador?

Tabla 6
Ítem 4.

Opciones	Fi	f%
Si	2	5%
No	38	95%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 4
Ítem 4



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 6 se observa que el 95 % de los encuestados (38 individuos) no llevaron a cabo procesos donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador.

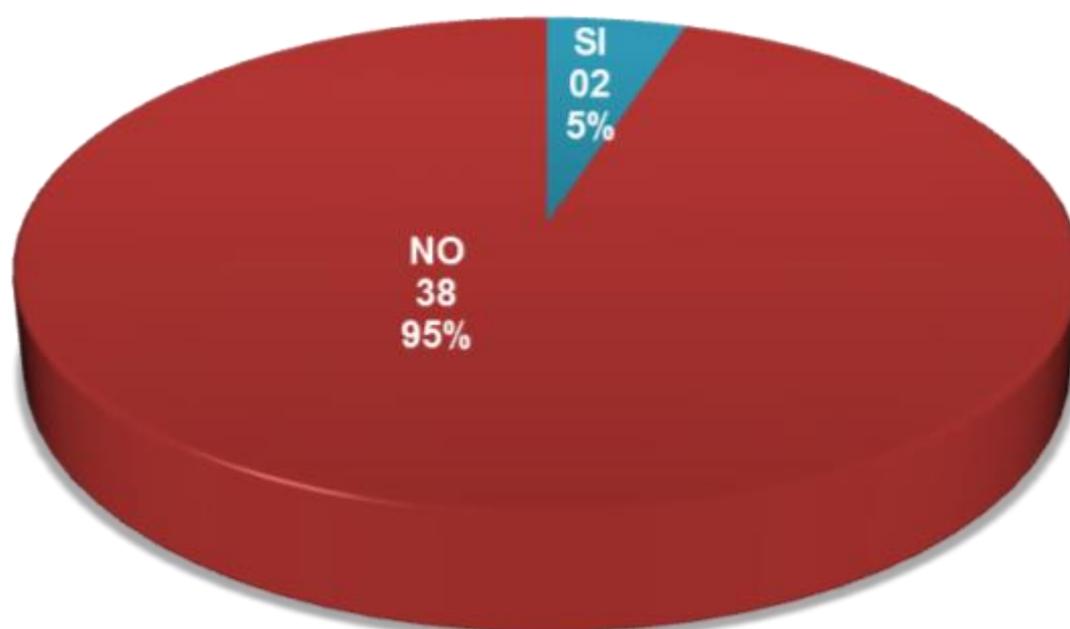
Ítem 5. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador?

Tabla 7
Ítem 5.

Opciones	Fi	f%
Si	2	5%
No	38	95%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 5. Ítem 5



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 7 se observa que el 95 % de los encuestados (38 individuos) no llevaron a cabo procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador

Ítem 6. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador?

Tabla 8
Ítem 6.

Opciones	Fi	f%
Si	0	0%
No	40	100%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 6
Ítem 6



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 8 se observa ninguno de los encuestados llevaron a cabo procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador.

Ítem 7. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador?

Tabla 9
Ítem 7.

Opciones	Fi	f%
Si	0	0%
No	40	100%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 7.
Ítem 7



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 9 se observa ninguno de los encuestados llevaron a cabo Llevó procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador.

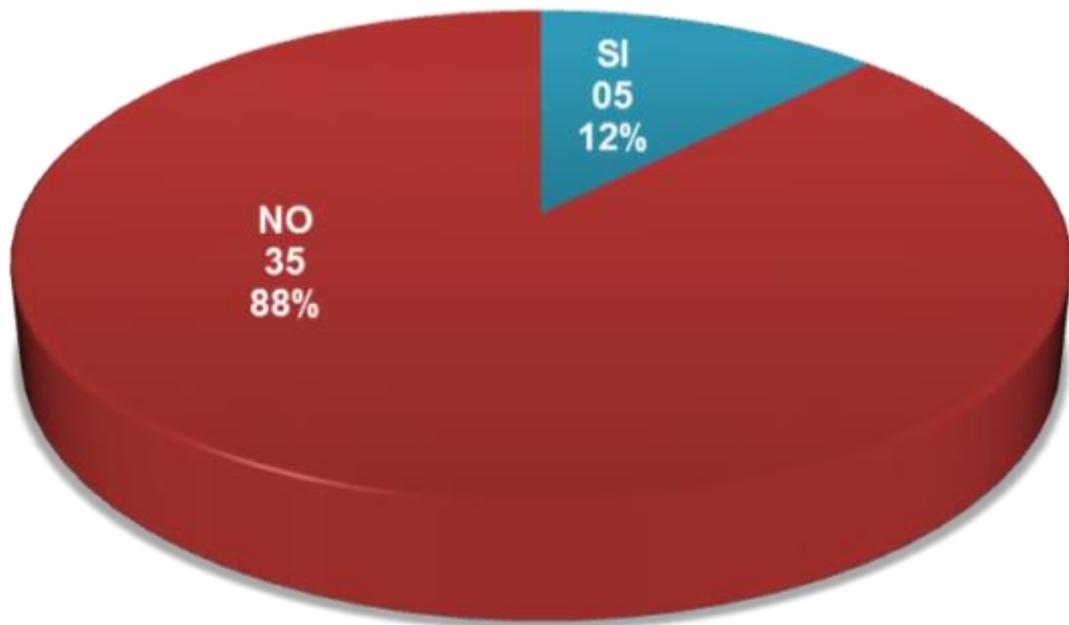
Ítem 8. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue no comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador?

Tabla 10
Ítem 8.

Opciones	Fi	f%
Si	5	12%
No	35	88%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 8.
Ítem 8



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 10 se observa que el 88 % de los encuestados (35 individuos) no llevaron a cabo procesos en el año 2018 donde fue no comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se alegara conducta indebida por parte del trabajador

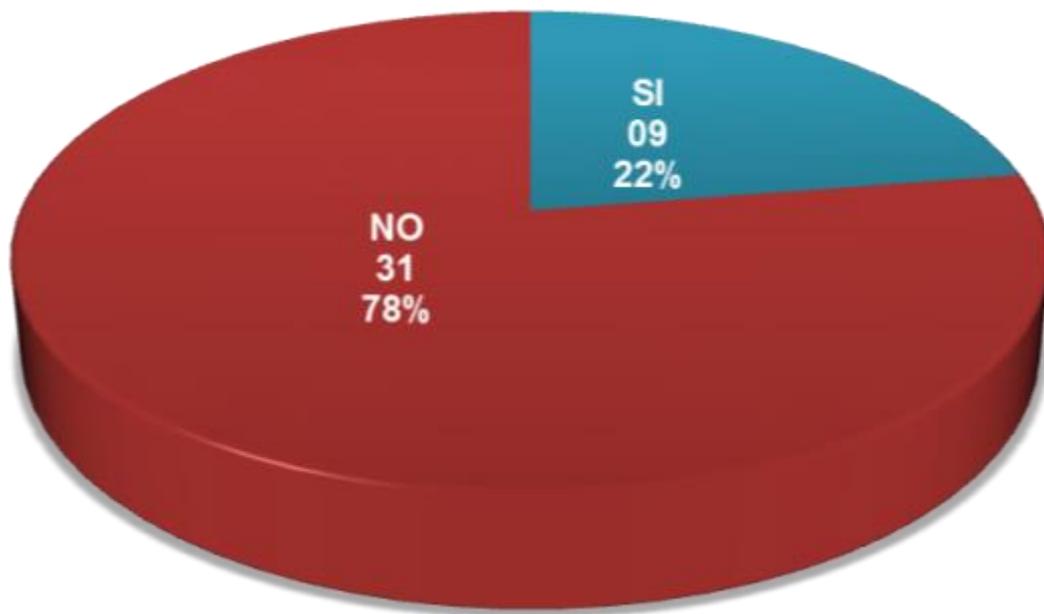
Ítem 9. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador?

Tabla 11
Ítem 9.

Opciones	Fi	f%
Si	9	22%
No	31	78%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 9
Ítem 9



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 11 se observa que el 22% de los encuestados (09 individuos) llevaron procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se alegara incapacidad del trabajador.

Ítem 10. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjurio trabajador hacia el trabajador?

Tabla 12
Ítem 10.

Opciones	Fi	f%
Si	0	0%
No	40	100%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 10.
Ítem 10



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 12 se observa ninguno de los encuestados llevaron a cabo procesos en el año 2018 donde fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no había ejercido previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjuicio trabajador hacia el trabajador.

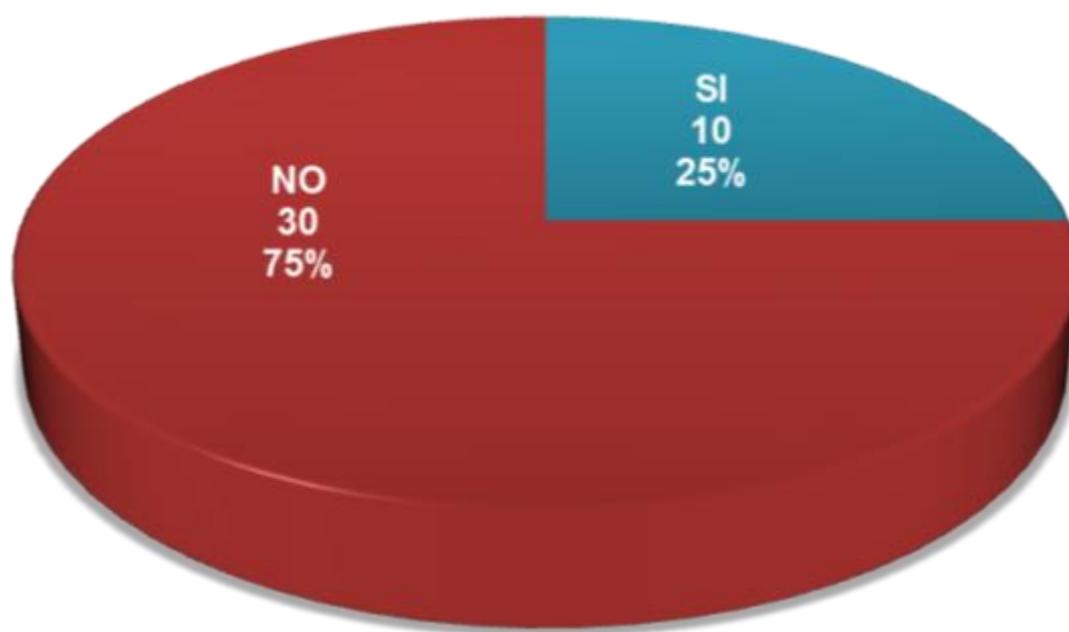
Ítem 11. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjuicio trabajador hacia el trabajador?

Tabla 13
Ítem 11.

Opciones	Fi	f%
Si	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 11
Ítem 9



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 13 se observa que el 25% de los encuestados (10 individuos) llevaron procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjurio trabajador hacia el trabajador.

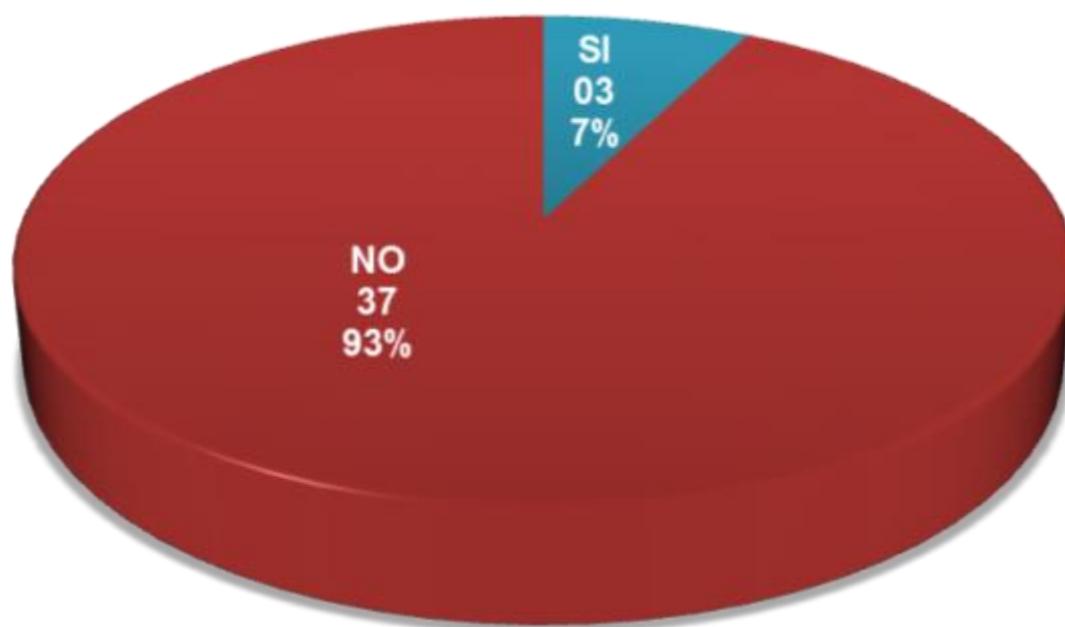
Ítem 12. ¿Llevó procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjurio trabajador hacia el trabajador?

Tabla 14
Ítem 12.

Opciones	Fi	f%
Si	3	07%
No	37	93%
Total	40	100%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 12.
Ítem 12



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 13 se observa que el 7% de los encuestados (03 individuos) llevaron procesos en el año 2018 donde no fue comprobado el despido arbitrario y el trabajador no ejerció previamente el derecho a huelga, en el que se demostrara perjurio trabajador hacia el trabajador.

b) Análisis Inferencial

Tabla 15

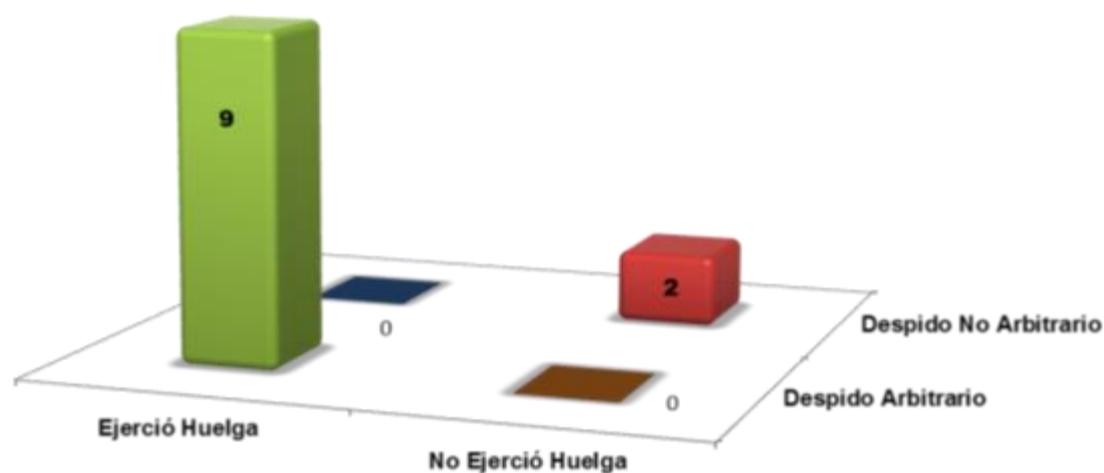
Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la capacidad del trabajador. Ítems del 1 al 4.

Tipo de Despido	Ejercicio del Derecho a Huelga	
	Si	No
Arbitrario	9	0
No Arbitrario	0	2
Total	9	2

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 13.

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la capacidad del trabajador



Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 15 de los encuestados 9 casos el trabajador sufrió despido arbitrario, habiendo ejercido previamente el derecho a Huelga, habiendo un causal imputable a la incapacidad del trabajador, cabe destacar que en el resto de los casos el trabajador no había ejercido el derecho a huelga

Tabla 16

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la conducta del trabajador. Ítems del 5 al 8.

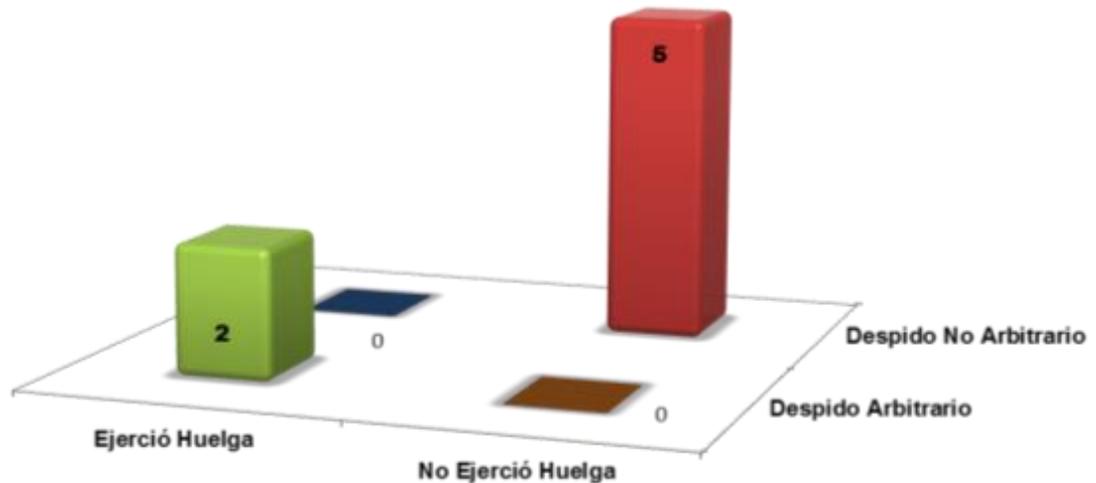
Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>	
	Si	No
Arbitrario	2	0
No Arbitrario	0	5
Total	2	5

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Figura 14.

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la conducta del trabajador



Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 16 de los encuestados 2 casos el trabajador sufrió despido arbitrario, habiendo ejercido previamente el derecho a Huelga, habiendo un causal imputable a la conducta inapropiada del trabajador, cabe destacar que en el resto de los casos el trabajador no había ejercido el derecho a huelga

Tabla 17

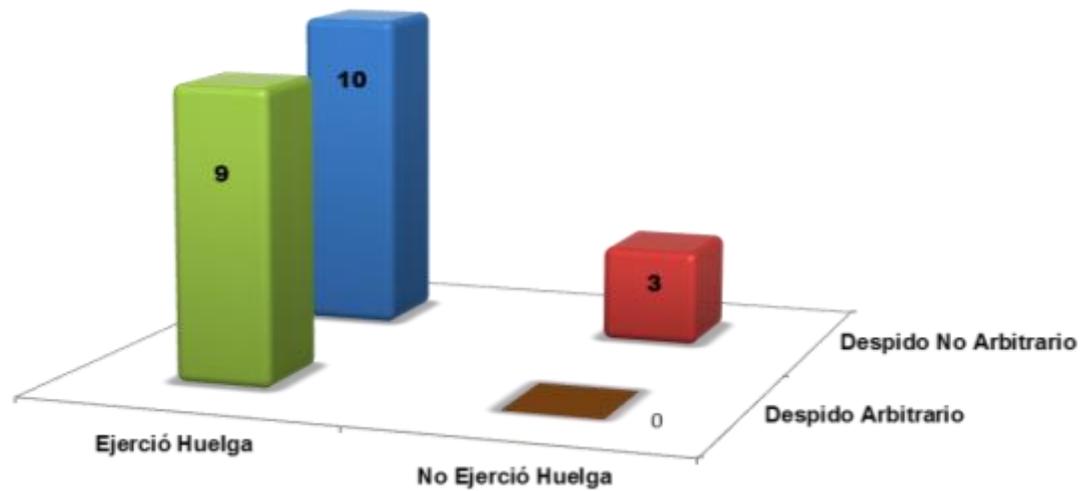
Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios que causaron perjuicio económico al trabajador. Ítems del 9 al 12.

Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>	
	Si	No
Arbitrario	9	0
No Arbitrario	10	3
Total	19	3

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 15.

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios que causaron perjuicio económico al trabajador



Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 17 de los encuestados 9 casos el trabajador sufrió despido arbitrario, habiendo ejercido previamente el derecho a Huelga, habiendo demostrado perjuicio económico al trabajador, cabe destacar que en 10 casos en lo que se constató la misma situación, el trabajador también había ejercido el derecho a huelga

Tabla 18

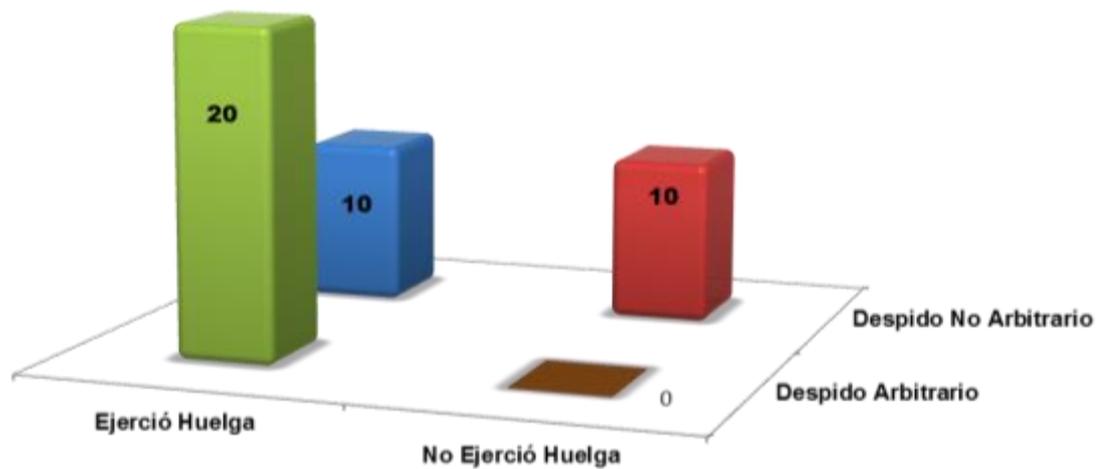
Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios y su ejercicio al derecho a huelga.

Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>	
	Si	No
Arbitrario	20	0
No Arbitrario	10	10
Total	19	3

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Figura 16

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios y su ejercicio al derecho a huelga.



Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 18 de los encuestados 20 casos el trabajador sufrió despido arbitrario, habiendo ejercido previamente el derecho a Huelga, habiendo demostrado perjuicio económico al trabajador, cabe destacar que en el resto de los casos el despido no fue arbitrario

c) Prueba de hipótesis

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula (Ho)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes de la capacidad del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 están relacionados con la capacidad del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Tabla 19

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la capacidad del trabajador. Ítems del 1 al 4.

Tipo de Despido	Ejercicio del Derecho a Huelga			
	Si		No	
	f_o	f_e	f_o	f_e
Arbitrario	9	7,36	0	1,64
No Arbitrario	0	1,64	2	0,36

Se procede a calcular el valor del estadístico de prueba y se compara con el valor crítico que representa el fractil 0,95 de una distribución $\chi^2_{gl=1}=3,841$

$$\sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(9 - 7,36)^2}{7,36} + \dots + \frac{(2 - 0,36)^2}{0,36} = 11 > 3,841$$

INTERPRETACIÓN

De lo anterior se interpreta que para un nivel de significancia del 5%, los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga, cuando se ha alegado la incapacidad del mismo para ejercer su puesto de trabajo.

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Nula (Ho)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes de la conducta del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 están relacionados con la conducta del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Tabla 20

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios asociados a la conducta del trabajador. Ítems del 5 al 8.

Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>			
	Si		No	
	f_o	f_e	f_o	f_e
Arbitrario	2	0,57	0	1,43
No Arbitrario	0	1,43	5	3,57

Se procede a calcular el valor del estadístico de prueba y se compara con el valor crítico que representa el fractil 0,95 de una distribución $X^2_{gl=1}=3,841$

$$\sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(2 - 0,57)^2}{0,57} + \dots + \frac{(5 - 3,57)^2}{3,57} = 7,00 > 3,841$$

INTERPRETACIÓN

De lo anterior se interpreta que para un nivel de significancia del 5%, los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga, cuando se ha alegado conducta indebida en su puesto de trabajo.

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Nula (Ho)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes del perjuicio económico del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes del perjuicio económico del trabajador que ejerció el derecho a huelga.

Tabla 21

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios que causaron perjuicio económico al trabajador. Ítems del 9 al 12.

Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>			
	Si		No	
	f_o	f_e	f_o	f_e
Arbitrario	9	7,77	0	1,23
No Arbitrario	10	11,23	3	1,77

Se procede a calcular el valor del estadístico de prueba y se compara con el valor crítico que representa el fractil 0,95 de una distribución $X^2_{gl=1}=3,841$

$$\sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(9 - 7,77)^2}{7,77} + \dots + \frac{(3 - 1,77)^2}{1,77} = 2,40 < 3,841$$

INTERPRETACIÓN

De lo anterior se interpreta que para un nivel de significancia del 5%, los datos son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe independencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga, y el perjuicio económico que ha sufrido este.

Hipótesis General

Hipótesis Nula (Ho)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes del ejercicio del derecho a Huelga realizado por los mismos.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 tienen relación de dependencia con el ejercicio del derecho a Huelga realizado por los mismos.

Tabla 22

Tabla de contingencia asociada a los despidos arbitrarios que y el ejercicio del derecho a huelga.

Tipo de Despido	<i>Ejercicio del Derecho a Huelga</i>			
	Si		No	
	f_o	f_e	f_o	f_e
Arbitrario	20	15	0	5
No Arbitrario	10	15	10	5

Se procede a calcular el valor del estadístico de prueba y se compara con el valor crítico que representa el fractil 0,95 de una distribución $X^2_{gl=1}=3,841$

$$\sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(20 - 15)^2}{15} + \dots + \frac{(10 - 5)^2}{5} = 13,33 > 3,841$$

INTERPRETACIÓN

De lo anterior se interpreta que para un nivel de significancia del 5%, los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga de manera general.

3.2. Discusión de Resultados

Ante la situación anterior dado que si existe la relación entre el despido arbitrario y el ejercicio del derecho a huelga por parte del trabajador, se hace necesario el desarrollo de una reforma tanto a la carta magna como al reglamento del Decreto Legislativo 728 y la Directiva N° 06-2008/MTPE/2/11.4 que permita proteger al trabajador ante las retaliaciones por parte de su patrono para exigir mejoras razonables que permitan una mejor calidad de vida; por lo que se anexa un proyecto de ley que permita esta reforma en el marco legal y constitucional.

3.3. Conclusiones

Una vez finalizada a investigación se logró llegar a las siguientes conclusiones asociadas a los objetivos específicos

1. Al determinar de qué manera el derecho a la huelga se relaciona con la capacidad del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, se propone a hipótesis “Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes de la capacidad del trabajador que ejerció el derecho a huelga”, la misma a un nivel de significancia de 5%, los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga, cuando se ha alegado la incapacidad del mismo para ejercer su puesto de trabajo.

2. Para efectos de determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con la conducta del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, se plantea la hipótesis “Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes de la conducta del trabajador que ejerció el derecho a huelga”, a cual para un nivel de significancia del 5% , los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha

hecho de su derecho a la huelga, cuando se ha alegado conducta indebida en su puesto de trabajo.

3. Ahora bien, respecto a determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con el perjuicio económico del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, se formula la hipótesis “Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes del perjuicio económico del trabajador que ejerció el derecho a huelga”. Lo anterior, para un nivel de significancia del 5%, los datos son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe independencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga, y el perjuicio económico que ha sufrido este.

4. A partir de los anteriores resultados, se formaron las bases del objetivo general de la investigación, el cual fue el analizar la relación que existe entre el derecho a la huelga y el despido arbitrario de los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018. Para el mismo se formula una hipótesis general “Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son dependientes del ejercicio del derecho a Huelga realizado por los mismos”, la misma a partir de los datos recolectados y un nivel de significancia del 5% se obtuvo que los datos no son concluyentes para sostener la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación de dependencia entre el despido arbitrario sufrido por un trabajador y el ejercicio que este ha hecho de su derecho a la huelga de manera general.

5. Ante esta situación se puede concluir que en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018, el ejercer el derecho a huelga ha sido un factor preponderante para que los patronos tomen la decisión de realizar el despido arbitrario de un trabajador, situación que pudiese extrapolar a otros distritos judiciales, y pudiendo ser planteado ante el poder legislativo para ser motivo de reforma a las leyes y decretos que protegen los intereses de los trabajadores y ciudadanos peruanos que ejerzan su derecho al trabajo y de exigir reivindicaciones dignas de su condición de ser humano tipificado en la constitución.

3.4. Recomendaciones

1. Para el Distrito Judicial de Ayacucho, es necesario el desarrollo de estudios de seguimiento de esta situación de manera anual o interanual, para establecer si esta situación de dependencia entre el despido arbitrario hacia un trabajador y el que este haya ejercido su derecho a huelga, aun teniendo competencias y sin haber incurrido en conductas impropias en su centro de trabajo.

2. Desarrollar campañas de concientización hacia los patronos de las empresas bajo el ámbito de acción del Distrito Judicial de Ayacucho, para que traten de incurrir en los despidos arbitrarios, sobre las implicaciones legales contraproducentes hacia este y el trabajador, y que las mesas de dialogo son una herramienta en la prevención de conflictos laborales que puedan desencadenar en huelga.

3. A los representantes del poder legislativo para ser motivo analizar la posibilidad de reforma a las leyes y decretos que protejan los intereses de los trabajadores y ciudadanos peruanos que ejerzan su derecho al trabajo y de exigir reivindicaciones dignas de su condición de ser humano tipificado en la Carta Magna y distintas leyes y decretos.

4. Se recomienda a los miembros del representantes del poder legislativo, así mismo, evaluar el anteproyecto de ley propuesta, indicada en el Anexo 4; para ser debatida y aprobada como aporte al andamiaje legal en el que se enmarca el sistema laboral peruano; en este anteproyecto se pretende proteger al trabajador de despidos arbitrarios generados por el simple hecho de ejercer debidamente, dentro del marco legal su derecho a exigir mejoras es su condiciones de calidad de vida y ambiente laboral; lo que conlleve a consolidar el aparato productivo del país y permita el desarrollo económico de la nación.

3.5. Fuentes de Información

Alarcón, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Avila, F. (2016). *Diagnóstico de la situacional laboral de los trabajadores en las organizaciones empresariales y públicas*. Buenos Aires: UNESCO.

- Chiroque, J. A. (2015). *Implicancias jurídicas de los despidos arbitrarios y vulneración de los derechos laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Nacional de Piura.
- (1993). *Constitucion Política de Perú*. Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Fernández, M. (2016). *Implicancias jurídicas del derecho a la huelga y el despido arbitrario en el Distrito Judicial de Caraz*. Caraz: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Nacional Del Santa, Ancash.
- Gálvez, M. d. (2014). *Derecho a la huelga y despido arbitrario. Caso Huataco, Huánuco*. Huánuco: Universidad Alas Peruanas.
- Gonzales, J. (2014). *Administración educativa y gestión de recursos humanos*. Lima: UNMSM.
- Gonzales, M. (2014). *Derecho a la huelga y reivindicaciones laborales*. Lima: San Marcos.
- Gutiérrez, H. (2012). *Investigación jurídica y perspectivas de la ciencia del derecho*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de La Investigación, 6ta Ed*. México: Editorial Mc.Graw Hill.
- Iturrall, J. C. (2014). *Competencias directivas y gestión educativa*. Lima: San Marcos.
- Lazo, J., Mata, W., & Rivera, R. (2017). *El derecho de sindicacion y la prohibicion de la huelga en los empleados publicos y su incidencia en la prestacion del derecho a la salud pública. Trabajo de grado para obtener el titulo de licenciado (a) en ciencias jurídicas*. El salvador: Universidad De El Salvador.
- (1997). *Ley de productividad y competitividad laboral. Decreto Legislativo 728*. Perú: Diario Oficial de la República de Perú.
- (2003). *Ley que modifica la ley de relaciones colectivas de trabajo y levanta las observaciones formuladas por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo. Ley N° 27912*. Perú.

- Lucas, A., & García, P. (2002). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid-España: Mc Graw-Hill.
- Maldonado, M. d. (2013). *Derechos laborales y productividad*. Lima: San Marcos.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Informe anual de tasas de empleabilidad y estabilidad laboral en el Perú*. Lima: MT.
- Narvaez. (2015). *Despido arbitrario y sus implicancias jurídicas en el sistema hondureño, 2014. Estudio para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Laboral*. Honduras: Universidad de Tegucigalpa.
- Narvaez, B. (2015). *Despido arbitrario y sus implicancias jurídicas en el sistema hondureño, 2014*. Tegucigalpa: Universidad Francisco Morazán de Honduras.
- OIT. (2015). *Acuerdos del Foro Internacional para el desarrollo humano y el trabajo laboral*. Berna: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *R166 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *R169 - Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)*. Ginebra: OIT.
- Ospina, J. C. (2013). *Derecho a la huelga y los despidos incausado en el Distrito Judicial del Cáucaso, Colombia*. Cáucaso: Universidad de Medellín, Colombia.
- Pino, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Salazar, T. (2012). *Estrategias metodológicas en la investigación jurídica*. Lima: UNMSM.
- Valderrama, V. (2014). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima: San Marcos.

Villa, E. (2016). *Ejercicio del derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro sistema normativo*. Perú: Universidad Andina de Cusco.

ANEXOS

Anexo: 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: DERECHO A LA HUELGA Y DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO EN EL AÑO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cómo el derecho a la huelga se relaciona con el despido injustificado los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?</p> <p>Específicos: ¿De qué forma el derecho a la huelga se correlaciona con la capacidad del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018? ¿En qué medida el derecho a la huelga se relaciona con la conducta del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018? ¿En qué medida el derecho a la huelga se relaciona con el perjuicio económico del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018?</p>	<p>General Analizar la relación que existe entre el derecho a la huelga y el despido arbitrario de los trabajadores en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Específicos Determinar de qué manera el derecho a la huelga se relaciona con la capacidad del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018. Determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con la conducta del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018. Determinar en qué medida el derecho a la huelga se relaciona con el perjuicio económico del trabajador en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>General Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes del ejercicio del derecho a Huelga realizado por los mismos.</p> <p>Específicas Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes de la capacidad del trabajador que ejerció el derecho a huelga. Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes de la conducta del trabajador que ejerció el derecho a huelga Los despidos arbitrarios de los trabajadores ocurridos en el Distrito Judicial de Ayacucho en el año 2018 son independientes del perjuicio económico del trabajador que ejerció el derecho a huelga.</p>	<p>Variable 1: Derecho a la huelga.</p> <p>DIMENSIONES: ✓ Suspensión colectiva ✓ Abandono del centro de trabajo</p> <p>Variable 2: Despido arbitrario</p> <p>DIMENSIONES: Capacidad del trabajador Conducta del trabajador Perjuicio económico</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Ox</p> <p>M R</p> <p>Oy</p> <p>Población 60 profesionales del Derecho.</p> <p>Muestra: 40 profesionales del Derecho.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p>



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Anexo: 2 Cuestionario

**PARA RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN TITULADA
DERECHO A LA HUELGA Y DESPIDO ARBITRARIO EN
EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO EN EL AÑO
2018**

PRESENTADO POR:

Br. Gilberth Muñoz Gómez

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Anexo: 3 Validación de Experto

**PARA INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA
INVESTIGACIÓN TITULADA**

**DERECHO A LA HUELGA Y DESPIDO ARBITRARIO EN
EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO EN EL AÑO
2018**

PRESENTADO POR:

Br. Gilberth Muñoz Gómez

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El siguiente es un cuestionario de evaluación para determinar el grado de pertinencia, calidad de redacción y adecuación a la información que se requiere para el trabajo de investigación. Por favor sírvase de evaluar con equis (X) según sea el caso cada uno de los ítems listados a continuación:

Anexo: 4 Anteproyecto de Ley Propuesta

LEY N° XXXX

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante el Anteproyecto de Ley N° XXXXX, se modifica el Texto Único Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-Tr 27/03/1997, debiendo modificar el artículo 12° de dicho texto, referido a las causas de suspensión del contrato de trabajo.

I. Objeto de Anteproyecto

El Bachiller en Derecho GILBERTH MUÑOZ GÓMEZ de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, en cumplimiento al ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el Artículo 31° de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente anteproyecto, con el fin de presentar un mecanismo jurídico frente a los despidos arbitrarios ocurrido por ejercer el derecho a la huelga.

CONSIDERANDO: El artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático: garantiza la libertad sindical, 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 y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Debe tener por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ellos comprendidos.

De acuerdo a la Sentencia Nro. 0008-2005-AL, 12/08/2005,P, F.J., 40, emitida por el Tribunal Constitucional señala que el derecho de huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Por huelga debe entenderse al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la Ley. La huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: La Ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse al conjunto de los trabajadores.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que

tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado.

El inciso H del artículo 12° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-Tr, que por ejercer el derecho a la huelga que está reconocido por nuestra carta magna, puede ser suspendido de su centro de laboral y de igual forma suspenden su remuneración, vulnerando derechos laborales fundamentales del trabajador.

ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO:

a. Los beneficiarios de la norma en corto, mediano y largo plazo:

Se identifican a los trabajadores como los beneficiarios del presente proyecto de Ley, la cual, a corto plazo, se encontrarían al inicio problemas con las estrategias o actividades realizadas por el Estado; empero estos problemas serán resueltos a mediano plazo, por lo tanto, a largo plazo esté proyecto de Ley traerá beneficios para los trabajadores a quienes se vulneraron sus derechos laborales.

Asimismo, la presente Ley no irroga gastos al Estado.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La propuesta legislativa legal que se propone, es modificar el artículo 12° del Texto Único Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-Tr 27/03/1997, referido a las causas de suspensión del contrato de trabajo.

La modificación de dicho artículo sería en cuanto al inciso H, que señala que una de las causales de suspensión del contrato de trabajo sería ejercer el Derecho a la huelga, agregándose al inciso señalado un párrafo.

De aprobarse el presente anteproyecto de Ley se incorporará a la legislación nacional para dar cumplimiento a nivel nacional, así avanzar con los resultados de mejorar la justicia peruana.

FORMULA LEGAL:

Texto Único Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-Tr 27/03/1997

Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga; ***en caso se determine en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, éste deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.***
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;