

# LOS LÍMITES INTERNOS DEL DERECHO DE HUELGA Y LA VISIÓN DEL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO\*

MICHAEL VIDAL SALAZAR

Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

*La huelga es el instituto más atípico, de la parte más atípica, de la rama más atípica del Derecho.*

OSCAR ERMIDA

**Sumario:** 1. Introducción 2. La huelga y la autonomía colectiva 3. La huelga como medio de acción sindical 4. Límites al ejercicio del derecho de huelga 5. Límites internos al derecho de huelga 5.1. Elementos característicos de la huelga 5.2. Límites derivados de la modalidad en que se desarrolla la medida de conflicto 5.2.1. Visión clásica y visión moderna de huelga (la huelga típica) 5.2.2. Fundamentos a favor y en contra de la visión clásica 5.2.3. Modalidades atípicas de huelga 5.2.4. La OIT y el carácter pacífico de la huelga 5.3. Límites derivados de los fines perseguidos por la huelga 5.3.1. La huelga profesional 5.3.2. La huelga política 5.3.3. La huelga de solidaridad 5.3.4. La huelga por motivos económicos (conflictos de interés) y la huelga por motivos jurídicos (conflictos de derecho) 5.4. Los modelos normativos 5.5. La huelga abusiva y el abuso de derecho como límite al derecho de huelga 6. La huelga, sus límites y las relaciones laborales en el mundo actual. 7. Regulación en el ordenamiento peruano 7.1. Tratamiento constitucional 7.2. Tratamiento infraconstitucional 8. A manera de conclusión

## 1. Introducción

No cabe duda que en el derecho colectivo del trabajo podemos encontrar las instituciones más atípicas del derecho como ciencia. No en vano hemos tomado la frase de Ermida Uriarte para abrir el presente trabajo. Y es que resulta casi imposible hallar en otra rama del derecho instituciones de tan sui generis contenido como las que hay en el derecho laboral, y más aún, en su ámbito colectivo. Así tenemos por ejemplo, la noción de “representatividad”, por la que la organización sindical tiene la posibilidad de decidir, incluso, por aquellos que no se encuentran afiliados a ella; o la “negociación colectiva” que otorga a particulares la facultad de crear normas (no contratos aplicables a quienes lo suscriben, sino normas, con las características de generalidad y abstracción correspondientes a éstas) con el fin de regular sus relaciones. Tan, o más atípico en el campo jurídico resulta la huelga, único derecho que permite, o incluso para algunos, tiene como finalidad, causar un daño a otro (no en vano su calificación como *monstruo jurídico*).

Ahora bien, ¿por qué su estudio?, o centrándonos más en el tema del presente trabajo ¿por qué estudiar sus límites?. En las respuestas a estas preguntas encontraremos la justificación del presente trabajo, inspirado en los temores que, a nuestro entender, mantiene el legislador de asumir que la concepción de la huelga cambio hace bastante tiempo, a pesar de lo cual se mantiene en nuestro país un veto a cualquier opinión que conduzca a reconsiderar el tratamiento legal que durante tantos años ha existido con relación al citado derecho, y que podría ser el origen de su casi desaparición como acción sindical y medio de defensa de los trabajadores.

La respuesta a las preguntas formuladas es pues que, a nuestro entender, la huelga constituye el medio más eficaz para lograr el cumplimiento de las obligaciones exigibles a los empleadores, tanto en el campo colectivo como individual.

En ese sentido, la pérdida de vigencia de los derechos laborales colectivos, y en especial, de la huelga, podría explicar la disminución del respeto a los derechos individuales del trabajador y el alto porcentaje de incumplimientos por parte de los empleadores. Así, Otto Kahn-Freund afirmaba, hace ya algún tiempo, que las disposiciones legales a favor de la parte trabajadora carecerían de eficacia sin aplicación de “*sanciones sociales*” impuestas por los mismos trabajadores<sup>1</sup>, haciendo referencia a la facultad de éstos últimos de controlar directamente, y sin intervención del Estado, el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los poderes públicos, e incluso, de las acordadas por ellos mismos con el empleador. En dicho juego de poderes, la huelga, como medio de coacción, ocupa un papel principal, y su reconocimiento y adaptación a la realidad social del mundo resulta fundamental para hablar de un verdadero estado democrático y pluralista. En tal sentido, el presente trabajo tiene como finalidad retomar (en parte) el tema de los límites impuestos al derecho de huelga, los mismos que deben respetar su finalidad, funcionalidad y naturaleza.

## 2. La huelga y la autonomía colectiva

En los ordenamientos jurídicos el principal generador de normas es el Estado. La regulación que impone a los miembros de la comunidad atiende generalmente a políticas encaminadas a cubrir el interés del conjunto de ciudadanos. Sin embargo, dicha regulación no siempre es la más idónea para los casos particulares. Ello ha llevado a reconocer la necesidad que, en un supuesto tan especial como la relación laboral, se otorgue a los sujetos que la conforman la posibilidad de, fruto de la concertación, regular directamente los derechos y obligaciones a que se encuentran sujetos de acuerdo al vínculo que los une.

Ahora bien, para que una concertación (negociación) responda a la verdadera e inalterada voluntad de las partes, debe existir una situación de igualdad que comúnmente no se da entre el empleador y el

\* A Alfredo Villavicencio, por su amistad y como testimonio del tiempo que el autor lo asistió en la docencia.

<sup>1</sup> KAHN FREUNDT, Otto. Trabajo y Derecho. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987. p. 55.

trabajador individualmente considerado. En efecto, hoy en día resulta innegable que el trabajador como individuo (salvo raras excepciones) carece de poder de negociación frente al empleador. El poder de negociación de la parte trabajadora se encuentra pues en la agrupación, en la reunión colectiva, en la pluralidad. Su fuerza se constituye por la masa y las posibilidades que tiene ésta de obligar al empleador a concertar e, incluso, acatar lo ya acordado o previamente dispuesto.

A fin de mantener el equilibrio necesario para la debida regulación de las relaciones laborales por sus propios actores, el derecho del trabajo ha consagrado el principio de **autonomía colectiva**, según el cual, los sujetos colectivos de trabajo (grupo de trabajadores y el empleador o los empleadores) tienen la facultad de regular directa y conjuntamente sus relaciones. Dicho principio tiene a su vez tres manifestaciones interrelacionadas entre sí: la autoorganización (facultad de agruparse y formar las organizaciones que se crean convenientes), la autonomía normativa o autorregulación (facultad de negociar y celebrar una norma que regule sus relaciones laborales de forma general y abstracta), y la autotutela (facultad de hacer uso de medios de coacción directos).

Queda así definido que mientras la autoorganización es el presupuesto de la autonomía colectiva (sin agruparse los trabajadores no podrían negociar con el empleador) y la autonomía normativa es su expresión (al otorgar el poder mismo de regular las relaciones de trabajo), la autotutela resulta ser la garantía del citado principio (toda vez que sin la utilización de medios de coacción directos no se podría obligar al empleador a negociar o a cumplir con las disposiciones ya existentes -sean de origen legal o convencional-)<sup>2</sup>.

Estas manifestaciones se materializan en tres derechos: libertad sindical, negociación colectiva y huelga, respectivamente. La inexistencia o defectuosidad de alguno de ellos, determina, tal como lo señala Oscar Ermida, "el mal funcionamiento del derecho colectivo del trabajo"<sup>3</sup>. No se podría hablar entonces del reconocimiento de la autonomía colectiva (pilar del derecho colectivo del trabajo) en un ordenamiento que no garantiza la efectividad del ejercicio de alguno de estos derechos. En tanto menos efectivo o funcional resulte su ejercicio a partir de las normas, más alejada estará una legislación del verdadero reconocimiento del derecho del trabajo.

### 3. La huelga como medio de acción sindical.

La naturaleza de la huelga ha sido un tema constante de discusión. Algunos la han considerado como un medio de acción sindical en la medida que materializa a la autotutela. Otros han visto en ella un conflicto en sí, toda vez que supone un enfrentamiento entre los trabajadores y el empleador. Finalmente, hay quienes la han calificado como un medio de solución de conflictos, en el que una de las partes impone la solución en virtud a una potestad otorgada por el ordenamiento jurídico.

La discusión existente sobre si la huelga debe recibir alguna

de estas tres calificaciones en la actualidad ha sido reemplazada por el reconocimiento de su **trivalencia**. Es decir, ya no se considera a la huelga como un medio de acción, un conflicto o un medio de solución de conflictos, sino como las tres cosas a la vez. Así, Ermida Uriarte señala que, "la huelga es - o puede ser - cualquiera de las tres cosas, y aún las tres a la vez: un medio de acción sindical o gremial, un conflicto colectivo de trabajo, y una forma de solucionar el conflicto"<sup>4</sup>.

El presente trabajo por su parte apunta al estudio de la huelga como medio de acción sindical, es decir, como mecanismo de coacción de los trabajadores frente al empleador.

### 4. Límites al ejercicio del derecho de huelga

Como todo derecho, la huelga es susceptible de ser limitada en base a diferentes parámetros. De esta manera, en cada ordenamiento ha sido materia de distintas limitaciones tanto en el campo subjetivo (límites a su titularidad) como objetivo (límites a su ejercicio: forma de manifestación o fines permitidos). Sin embargo, tal como sucede con todo derecho, los límites que se le impongan no pueden dejar de lado su contenido esencial<sup>5</sup>.

Para los efectos del caso, nos interesa especialmente la clasificación realizada por las doctrinas italiana y española sobre los límites al derecho de huelga, las cuales distinguen entre **límites internos** y **externos**, comprendiendo los primeros a aquellos deducibles del concepto mismo de huelga, y los segundos, a aquellos cuya causa se encuentra en la necesidad de atenuar las exigencias de la autotutela con otras derivadas de intereses generales basados en derechos constitucionalmente consagrados<sup>6</sup>. Y es que la más grande discusión en materia de límites al derecho de huelga se ha dirigido justamente a establecer si es posible imponer a éste límites tanto internos como externos, o únicamente estos últimos.

A lo largo de los años el establecimiento de límites externos ha sido una constante, y su admisión es casi unánime, siendo considerada incluso como una necesidad al interior de una comunidad debido a su fundamento<sup>7</sup>. Sobre dichos límites podemos encontrar como principal ejemplo el mantenimiento de servicios mínimos en las situaciones de huelga en em-

<sup>4</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 16.

<sup>5</sup> Recordemos que el "contenido esencial" de un derecho puede determinarse desde un punto de vista fisiológico, y desde un punto de vista funcional. En el primer caso, el contenido esencial será aquel sin el cual un derecho deja de ser tal. En el segundo, el contenido esencial será aquel sin el cual el derecho deja de cumplir la función para la que fue consagrado.

<sup>6</sup> OJEDA AVILES, Antonio. Derecho Sindical. Octava Edición. Madrid: Tecnos, 2003. p. 535.

<sup>7</sup> La finalidad de los límites externos queda graficada por la definición de Mantero Alvarez sobre los mismos: "... los límites externos, estarían indicando la protección de otros derechos y bienes jurídicos de igual o superior jerarquía que la huelga, que eventualmente se pueden ver lesionados por ésta" (MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Límites al Derecho de Huelga. Montevideo: Editorial Amalio M. Fernández, 1992. p. 54). De la misma manera Blancas Bustamante nos señala que "... no sería admisible que el derecho de huelga fuera considerado de tal manera absoluto o ilimitado que su materialización hiciera peligrar o, inclusive, afectar seriamente otros bienes jurídicos protegidos, que responde a derechos fundamentales de las personas" (BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "La Huelga en los Servicios Esenciales". En: Asesoría Laboral No. 20, Lima, agosto, 1992, p. 23).

<sup>2</sup> En ese sentido se expresa Villavicencio Ríos al definir las manifestaciones de la autonomía colectiva (AA.VV. Diccionario Jurídico Laboral. Granada: COMARES, 1999. p. 55).

<sup>3</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre la Huelga. Segunda Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p. 9.

presas que brindan servicios esenciales para la comunidad<sup>8</sup>.

A nuestro entender, la citada clasificación (límites internos vs. límites externos) está referida al ámbito objetivo de la huelga, es decir, a su ejercicio (cómo y con qué fines puede materializarse una huelga, o incluso contra quién se puede dirigir). En tal sentido, no comprende las limitaciones relacionadas a su titularidad. En efecto, si bien las exclusiones subjetivas del derecho de huelga son consideradas por algunos autores como un límite a éste, a nuestro entender, su estudio constituye un campo distinto a la clasificación antes mencionada<sup>9</sup>.

El estudio de los límites externos, así como de la titularidad del derecho de huelga, resultan realmente interesantes, sin embargo excederían los alcances del presente trabajo, por lo que únicamente los enunciaremos. En el caso de los límites externos además es preciso tenerlos presente por cuanto los modelos o políticas legislativas sobre el ejercicio del derecho de huelga, se caracterizan por imponer únicamente éstos o acompañarlos de límites internos.

## 5. Límites internos al derecho de huelga

Como se ha indicado anteriormente, los límites internos nacen del concepto mismo de huelga utilizado en cada ordenamiento. En tal sentido, se delinearán de acuerdo a la valoración político-social que se hace en determinado momento y por la modalidad en que se ejerce la huelga, que lleva a que todo lo que no encaje en el concepto construido se considere ilícito, o por lo menos, excluido de la protección legal<sup>10</sup>.

### 5.1. Elementos característicos de la huelga

El derecho de huelga como manifestación de la autonomía colectiva (autotutela) comprende la facultad de los trabajadores de utilizar un medio de acción directa para realizar un reclamo. Dicho medio de acción debe, sin embargo, tener ciertas características que eviten que cualquier acto sea considerado como materialización de una huelga. Obviamente, dichos elementos no deben interferir con los fines del derecho en sí, sino, únicamente precisar cuando estaremos ante el ejercicio de la autotutela.

Sobre el particular, Oscar Ermida señala tres elementos básicos de la huelga: primero, la omisión a trabajar, continua o interrumpida, o la alteración del trabajo; segundo, la voluntad de reclamo o protesta; y, tercero, el carácter colectivo del acto<sup>11</sup>.

Notamos pues la elasticidad del primer elemento. No se refiere únicamente a una omisión comprendida como suspensión de labores o abandono del centro de trabajo, sino hace referencia además a una "alteración" en la forma de realizar las tareas encomendadas. En otras palabras, será un acto comprendido como huelga cualquier perturbación al desarrollo normal del trabajo, sea porque el mismo se incrementa, sea porque disminuye, o sea porque se desarrolla de manera diferente a la comúnmente utilizada.

De otro lado, es indiscutible que toda acción huelguística debe tener el ánimo de reclamar algo. No puede tratarse de una mera voluntad de no trabajar (lo que equivaldría a un abandono del centro de trabajo). Tampoco puede consistir en la alteración de las labores, sin que exista una razón reivindicativa, causando un daño al empleador, que incluso podría hacer exigible el pago al empleador de una indemnización por parte del trabajador.

Finalmente, la huelga debe ser colectiva. No puede tener como fundamento la voluntad de un solo trabajador. Si bien el acto en sí podría ser manifestado por un solo individuo (como podría suceder en el caso de una huelga neurálgica), el reclamo debe ser de naturaleza colectiva.

Considerando estos elementos básicos, la definición de huelga sería tan amplia que no podría exigirse una modalidad determinada del acto en que se manifieste.

Pese a la caracterización antes citada (con la que coincidimos absolutamente) los ordenamientos de cada país, han impuesto ciertos límites a la materialización de este derecho (límites internos), tanto en lo referido a la forma en que se ejerce, como en las causas que la impulsan (a lo que se vincula, contra quién se puede dirigir la acción). Dichos límites pueden responder a dos factores: la modalidad en que se desarrolla la medida de conflicto y los fines perseguidos por la huelga.

### 5.2. Límites derivados de la modalidad en que se desarrolla la medida de conflicto

Los límites de este tipo se encuentran relacionados a las modalidades de huelga admitidas en cada ordenamiento. La visión sobre el particular ha evolucionado a lo largo del tiempo, y marca en sí la conservación o desaparición de la definición de la huelga, o el simple respeto de sus elementos característicos.

#### 5.2.1 Visión clásica y visión moderna de huelga (la huelga típica)

El considerar si es necesario establecer un concepto de huelga basado en la definición de un acto que pueda ser admitido como tal forma parte de la evolución que ha sufrido dicho derecho. Las posiciones conservadoras han considerado que para calificar un acto como huelga debe cumplirse con ciertos requisitos, adicionales a los elementos característicos mencionados en líneas anteriores. De esta manera, se considera como huelga a la suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo. Las posiciones más liberales ven en dicha definición una limitación que, en el nuevo panorama de las relaciones de trabajo, atentaría contra la finalidad de dicho derecho. Ambas posiciones nos llevan a encontrar dos visiones sobre el particular.

<sup>8</sup> De acuerdo al Comité de Libertad Sindical de la OIT, el término servicios esenciales se refiere a los servicios "cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población" (Comité de Libertad Sindical de la OIT, Recopilación de decisiones y principios Nros. 387, 394 y 400). El citado organismo admite la limitación del derecho de huelga en tales servicios "...en la medida que pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional..." (Comité de Libertad Sindical. Op. Cit. No. 393).

<sup>9</sup> En tal sentido, coincidimos con Ojeda Avilés cuando, haciendo referencia a los límites internos y externos, señala que "conviene distinguirlos de las exclusiones del derecho de huelga (...) para cierto colectivo de trabajadores, porque surgen coyunturalmente, enervando el derecho en razón de determinadas circunstancias del momento en que se desea ejercitar: de allí su calificación de límites a su ejercicio y no a su titularidad" (OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit. p. 535).

<sup>10</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 54.

<sup>11</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 40.

Así pues, existe una visión clásica basada en la identificación de elementos (“esenciales”) comprendidos en la definición de huelga cuya ausencia impediría que un acto sea calificado como huelga<sup>12</sup>. Para esta visión, tal como se ha señalado, la huelga tendría una sola modalidad consistente en el cese total y continuo de labores con abandono del centro de trabajo. De acuerdo a lo indicado, la visión clásica comprendería no sólo la imposición de límites externos al derecho de huelga, sino también de límites internos.

De otro lado, la visión moderna de la huelga, sólo admite la imposición de límites externos en virtud al respeto de otros derechos de igual o mayor jerarquía. En tal sentido, la calificación de un acto como huelga no podía estar sujeto a la forma que toma el mismo, sino únicamente a que reúna las características de alteración de las labores, intención de reclamo y colectividad. No interesa pues si existe suspensión total del trabajo o abandono del centro de labores.

La realidad ha llevado a comprobar que la visión clásica (que responde a causas más políticas que jurídicas) ha producido un desfase notable entre la finalidad del derecho y su manifestación fáctica. No cabe duda que por su amplitud (y tal como se demostrará más adelante) la visión moderna responde, dentro del mundo contemporáneo, de manera más idónea al objeto de la huelga.

### 5.2.2 Fundamentos a favor y en contra de la visión clásica

Pese a lo antes señalado, consideramos que es importante reparar los fundamentos utilizados para restringir la calificación de un acto como huelga a la cesación de labores, total y continua, con abandono del centro de trabajo. Dichos fundamentos están plasmados en tres métodos que llevarían a descartar las denominadas modalidades atípicas (es decir, aquellas que no cumplen con alguno de los rasgos citados) y que han sido rebatidos debidamente por quienes defienden la posición moderna. Sobre el particular, De la Jara nos expone los mismos de la siguiente manera<sup>13</sup>.

#### a. Incompatibilidad de las modalidades irregulares con el concepto de huelga

El citado método se aplica desde una premisa: la huelga es y será siempre el cese de labores total, continuo y con abandono del centro de trabajo, y toda acción que se aparte de estas premisas no es huelga.

El método citado resulta totalmente arbitrario, en tanto expulsa de la protección legal acciones que son producto de la evolución del derecho citado, tan sólo por no encajar en una figura preestablecida, sin evaluar las causas, finalidades y lógica propias de estas acciones.

#### b. Aplicación de determinados Principios Generales

Este método se basa en la aplicación de **principios del sistema contractual**, tales como la buena fe, la lealtad, la subordinación, la colaboración, entre otros; en el respeto de **principios vinculados a las exigencias del sistema productivo** (por los que se busca proteger al empleador y a la empresa de ciertos efectos de la huelga), tales como la “equivalencia de sacrificios”, la no comisión de “daño injusto” o el respeto de la “organización de la empresa” en el desarrollo de la huelga; y finalmente, en la **inadmisibilidad del abuso del derecho de huelga**.

El principal argumento contra la aplicación del primer grupo de principios citados, es que están vinculados a la forma como se desarrolla la prestación del servicio, la misma que se encuentra suspendida durante el desarrollo de la huelga.

Contra la aplicación del segundo grupo de principios, los cuales responden a una visión contractual, se señala que la huelga parte de la reconocida desigualdad que existe entre las partes en un contrato de trabajo, desigualdad que no se anula con la huelga clásica y que se trata de disminuir con modalidades atípicas. Asimismo, el oponerse contra determinadas modalidades de huelga por el perjuicio que causan es contradictorio con la esencia del derecho (causar un daño) que es compartida por la huelga típica. Finalmente, si bien la huelga no puede amparar la destrucción de las instalaciones o la violencia contra personas, la protección de estos derechos no puede ser considerada como un valor supremo que lleve a calificar a las modalidades atípicas de huelga como ilícitas.

En cuanto al argumento de que es inadmisibles el abuso del derecho de huelga, fundamentado en que las huelgas atípicas son consideradas como la utilización del citado derecho con un fin distinto al reconocido jurídicamente, el mismo es rebatido primero, por considerar innecesaria la prohibición que dicho argumento contiene al existir otros mecanismos para impedir que huelga se aparte de su fin afectando otros derechos (por ejemplo, la aplicación de sanciones penales); segundo, por considerar que el abuso de derecho es una figura de carácter individual mientras la huelga es un derecho colectivo; y, tercero, por cuanto la finalidad de la huelga típica es la misma que la de las atípicas, buscando todas ellas la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, siendo discutible prescindir arbitrariamente de esta finalidad en atención a algunas peculiaridades presentes en las modalidades atípicas.

#### c. Enfrentamiento con otros derechos

Este método es el utilizado para oponerse a las modalidades de huelga en las que existe ocupación del centro de labores, tema que abordaremos de manera particular más adelante.

### 5.2.3 Modalidades atípicas de huelga

La práctica laboral colectiva ofrece, junto a la manifestación típica de huelga (consistente como se sabe en la cesación del trabajo con abandono del centro de labores), una gran variedad de expresiones de tal derecho (denominadas, huelgas atípicas) sobre las que los diferentes ordenamientos jurídicos acostumbra protegerse estableciendo límites específicos a su desarrollo, cuando no su prohibición. Pese a ello, la dinámica sindical muestra cada día un incremento

<sup>12</sup> Para algunos autores, también forma parte de esta visión la restricción de la huelga en el ámbito de la relación laboral entre empleadores y trabajadores (DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú; dos modelos normativo. Lima: IDL y Tarea, 1986. p. 126). Si bien reconocemos la cercanía entre la citada restricción y la visión clásica, preferimos manejar lo primero en el ámbito de las limitaciones vinculadas a los fines de la huelga (a que haremos referencia más adelante) y no al de sus formas de manifestación.

<sup>13</sup> Ibid. pp. 140 – 156.

notable en la utilización de tan eficaces instrumentos de presión por parte de los trabajadores<sup>14</sup>.

#### a. Modalidades sin suspensión de labores

Como se ha señalado, la visión clásica entiende como huelga a los actos que comprenden una suspensión total de labores. De esta manera quedarían fuera de la protección del citado derecho aquellas modalidades que no consisten en una suspensión de labores, e incluso aquellas en las que la suspensión es únicamente parcial, tanto en el plano objetivo (labor en sí) como en el subjetivo (grupo de trabajadores que realizan la huelga).

Dentro del primer grupo de acciones excluidas del concepto de huelga, encontraríamos a la huelga de bajo rendimiento (disminución concertada del ritmo laboral por debajo de los niveles normales), la huelga a reglamento (se rechazan las tareas habitualmente realizadas, pero no contempladas en el contrato o en la categoría), la huelga de celo (se realiza un minucioso, y hasta excesivo, cumplimiento de la actividad) y la huelga japonesa (se lleva la prestación laboral más allá de lo debido). En el segundo grupo encontraríamos como ejemplo de una suspensión parcial objetiva a la huelga parcial de obligaciones (los trabajadores siguen realizando sus actividad pero absteniéndose de realizar ciertas funciones a su cargo), y entre los supuestos de suspensión parcial subjetiva a la huelga neurálgica (el paro sólo lo realiza un trabajador o un grupo de trabajadores cuyas funciones son de crucial posición en el sistema productivo), la huelga rotatoria (se acuerda el paro sucesivo, y no simultáneo, de los establecimientos y secciones de la empresa), y la huelga parcial de ámbito (el paro afecta sólo a una parte del ámbito en conflicto).

#### b. Modalidades sin abandono del centro de trabajo

De acuerdo a lo ya manifestado, la visión clásica exige que el acto calificado como huelga comprenda el abandono del centro de labores.

Las modalidades que hemos citado anteriormente, al tratarse de actos en los que no hay suspensión total del trabajo, significan a la vez el mantenimiento de los trabajadores en las instalaciones de la empresa, por lo que estarían comprendidas en las modalidades que incumplen con el segundo requisito bajo comentario. A ellas se pueden sumar otros tipos de huelga que si bien significan la suspensión de labores (aunque sea por un espacio corto de tiempo), no comprenden, o por lo menos, no necesariamente lo hacen, el abandono del centro de trabajo. Así encontramos a la huelga relámpago (paros de breve duración, que detienen las labores, pero no dan oportunidad a los trabajadores de abandonar las instalaciones del empleador), a la huelga intermitente (cuya ejecución se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en espacios de tiempo mayores) y a la huelga de brazos caídos (cesación de las labores pero manteniéndose los huelguistas en su puesto de trabajo).

Sobre las modalidades que no comprenden el abandono del centro de labores, De la Jara señala que “con esta figura no sólo se pretende dar mayor eficacia a la huelga, o responder a algunas actitudes de los empleadores encaminadas a neutralizar los efectos

de la huelga (...) sino que también es utilizada para proteger otros derechos como son la estabilidad en el empleo, pago de beneficios sociales y otros vinculados a la defensa del centro de trabajo y del patrimonio que constituye la empresa”<sup>15</sup>.

Dicha posición no es compartida por toda la doctrina, existiendo quienes consideran que el mantenimiento de los huelguistas en el centro de trabajo atenta contra la **libertad individual de trabajo de los no huelguistas** (quienes se verían impedidos de seguir laborando), así como contra el **carácter pacífico que debe tener toda huelga** (en tanto toda ocupación constituye un acto violento en sí mismo, al ir contra la voluntad y los derechos del empleador). Sobre el particular, se ha constituido como argumento principal a favor de la ocupación del centro de trabajo, el considerar el tipo de finalidad o motivación que subyace a la acción y a demostrar su compatibilidad con el derecho de propiedad del empleador. En ese sentido, se señala que al ocupar el centro de trabajo los trabajadores carecen de un ánimo de hacerse del negocio o destruir los bienes retenidos, y en cambio existe la intención de defender o conseguir determinados derechos o beneficios, no pudiéndose considerar que se atenta contra el derecho de propiedad del empleador, lo que si ocurriría si los trabajadores buscasen sustituir en la gestión al empresario o percibir algún tipo de utilidad. En lo que se refiere a la libertad de trabajo, debemos recordar que la misma forma parte del derecho del trabajo, cuyo pilar está en la autonomía colectiva, manifestada entre otros en el derecho de huelga. En tal sentido, quien decide no ir a la huelga se opone a una medida de lucha colectiva, que dentro de nuestro ordenamiento tiene una jerarquía superior a las prerrogativas generadas en el ámbito individual del derecho del trabajo. Por último, no existe razón para que se limite el derecho de huelga sin antes analizar que derecho debe primar en un conflicto jurídico y, de llegarse a que los derechos en juego en la controversia tienen la misma jerarquía, buscarse una compatibilidad entre ellos que lleve al sacrificio en el ejercicio de ambos y no de uno sólo<sup>16</sup>.

De otro lado, es importante tener presente las ventajas que otorga la huelga que se desarrolla sin abandono del centro de labores, que van desde un menor costo económico (que no siempre se da en la realidad) hasta la función de expresión que cumple este tipo de huelga, la facilitación de información a los trabajadores y la democratización del derecho. En tal sentido, estando los trabajadores presentes en la empresa, puede existir una comunicación más directa con el empleador, un contacto con información a la que de otra manera no tendrían acceso (lo que colabora a una mejor negociación), y la posibilidad de que los trabajadores (no dirigentes) tengan una mayor participación en las decisiones gremiales<sup>17</sup>.

Todas éstas modalidades (sin cese de labores y/o sin abandono del centro de trabajo), aunque parezca increíble, utilizadas en las circunstancias debidas, llevan a una efectividad de la acción sindical mayor de la que podría alcanzar la huelga típica<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> PALOMEQUE LOPEZ, Carlos, *Derecho Sindical Español*, Cuarta Edición. Madrid: Tecnos, 1991. p. 249.

<sup>15</sup> DE LA JARA, Ernesto, Op. Cit. p. 156.

<sup>16</sup> Ibid. p. 157-162.

<sup>17</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo, Op. Cit. p. 114.

<sup>18</sup> Sobre el particular, Mantero Alvarez hace referencia a una de las grandes ventajas de las manifestaciones atípicas de la huelga, cuando, comentando las modalidades sin cese de labores, señala que con ellas “se logra un gran impacto, por cuanto se logra una distorsión de la producción, sin pérdida total del salario” (Ibid. p. 139).

Pese a ello, reiteramos que en la versión clásica de la huelga, estas modalidades no eran consideradas como manifestaciones del citado derecho, mientras en la visión moderna se tiende a aceptarlas. Allí está la clave para entender por que la segunda ha venido desplazando a la primera.

#### 5.2.4 La OIT y el carácter pacífico de la huelga

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Comité de Libertad Sindical, se ha manifestado a favor de considerar a las manifestaciones antes descritas como modalidades de huelga, señalando como único límite válido al ejercicio del citado derecho, el empleo de violencia. Es así como el citado órgano descalifica y priva de protección a aquella modalidad u a toda acción gremial cuando pierde su carácter pacífico<sup>19</sup>.

La opinión del Comité es absolutamente compartida por nosotros, en tanto, la huelga no puede suponer en ningún caso, la autorización de causar daños materiales directos sobre los bienes de la empresa o bienes particulares, y mucho menos daños personales sobre los trabajadores que no acataron el paro, los dirigentes o incluso terceros.

### 5.3 Límites derivados de los fines perseguidos por la huelga

Un segundo grupo de límites internos está referido a los fines que persigue la huelga, y que pueden determinar, contra quién se puede dirigir la acción gremial y bajo que circunstancias. Ello ha llevado a clasificar la huelga en distintos tipos, los mismos que podrán materializarse en cada sociedad de acuerdo a la legislación vigente en ella.

#### 5.3.1 La huelga profesional

Se trata de la huelga por excelencia, y está destinada a la discusión de temas vinculados a asuntos estrictamente profesionales o económicos. Está dirigida contra el empleador, con el fin de discutir temas directamente ligados a la situación de los trabajadores en la empresa. De esta manera, forman parte de la discusión comprendida en este tipo de huelga los términos económicos (beneficios, remuneraciones) y demás condiciones de trabajo (horarios, vacaciones, entrega de uniformes, entre otros).

#### 5.3.2 La huelga política

Sobre la huelga política podemos encontrar dos problemas: el primero, está relacionado a su definición, mientras el segundo, (directamente ligado al primero) está referido a su admisión en los ordenamientos jurídicos.

La definición de huelga política no es unánime, pero tienen como factor común el exceder el plano netamente profesional del reclamo, el mismo que ya no estará dirigido contra el empleador (pese a que sufre las consecuencias del acto sindical) sino contra el Estado.

De esta manera, la huelga política, trasciende a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y a la esfera de la organización

empresarial. Las corrientes conservadoras niegan la posibilidad de amparar bajo la protección del derecho de huelga a actos cuya motivación exceda los intereses profesionales de los trabajadores, y por tanto, no están dirigidas contra el empleador. De esta manera, las legislaciones que acogen dichas corrientes consideran ilícita a la huelga política.

Es importante determinar entonces hasta que punto la licitud o ilicitud de la huelga política está sujeta a la dosis de extra profesionalismo que existe en el reclamo. Ojeda Avilés señala, con relación a la legislación española, que “el móvil político ha de impregnar completamente la huelga para provocar su ilicitud, penal o laboral. El margen de validez que, de acuerdo a la Constitución y las resoluciones del Comité de Libertad Sindical, se otorga a las huelgas político – profesionales, encuentra el rechazo de un sector doctrinal en atención a la posición de privilegio otorgada así a los trabajadores en el campo político, dotados del derecho al voto y del derecho de huelga”<sup>20</sup>.

Los diversos niveles de contenido político que se puede encontrar en este tipo de huelgas ha llevado a clasificarlas de la siguiente manera<sup>21</sup>.

#### a. Insurreccional

Aquella que cuestiona y pretende el poder mismo; careciendo de sentido la calificación jurídica, pues el derecho cede el paso a la corrección de fuerzas como consecuencia de la nueva situación.

#### b. Pura

Aquella que tiene motivaciones extralaborales o ajenas a los trabajadores, en cuanto a sus condiciones económicas y sociales.

#### c. Mixta o de Imposición Económica Política

Aquella que persigue finalidades de carácter laboral, destinadas a exigir a los poderes del Estado la adopción de medidas vinculadas a las condiciones socio-económicas de los trabajadores.

De acuerdo a dicha calificación, es discutible si la modalidad insurreccional puede ser calificada como huelga. La doctrina se ha inclinado hacia una respuesta negativa. En tal sentido, el verdadero problema se encuentra en la admisión de las otras dos clases (pura y mixta) dentro de la calificación de huelga, siendo discutible su admisión en cada ordenamiento.

Para la posición tradicional, cualquier clase de huelga política se encuentra excluida de protección legal. Para la posición moderna, el derecho de huelga debe abarcar las huelgas políticas mixtas, en la medida que a través de ellas se hace uso de medios de presión para la defensa y promoción de sus intereses laborales directos, persiguiendo reivindicaciones económicas y sociales<sup>22</sup>. En ese mismo sentido, Miguel Canessa señala, comentando la jurisprudencia

<sup>19</sup> Lo que acaece, según Ermida Uriarte, en el sabotaje (ERMIDA URIARTE, Oscar. Apunte sobre la Huelga. Op. Cit. p. 145).

<sup>20</sup> OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit. p. 561.

<sup>21</sup> DE LA JARA, Ernesto. Op. Cit. p. 179.

<sup>22</sup> Ibid. p. 180. En ese mismo sentido, Ermida Uriarte señala que “la doctrina moderna ha eliminado del concepto de huelga la exigencia de que posea una finalidad estrictamente profesional o reivindicativa” (ERMIDA URIARTE, Oscar, Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 75).

española, que "hay evidencias claras de que los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales reconocen que las huelgas políticas, que no buscan subvertir los sistemas normativos, deberían formar parte del patrimonio jurídico de los trabajadores"<sup>23</sup>.

Coincidimos con esta última posición en tanto es evidente la relación entre las condiciones económicas de los trabajadores y las decisiones políticas que tome el Estado. Así pues, "se admite que el interés profesional de los trabajadores no se reduce sólo a la relación con su empleador, sino que también existen elementos externos que afectan la relación laboral; ejemplo de ellos es la política laboral económica que implemente el Estado"<sup>24</sup>.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT admite que la huelga puede tener una connotación política, sin embargo deja sentado que siempre debe tener un fundamento económico profesional o estar vinculada con las pretensiones económicas de los trabajadores, lo que podría vincularse también al aspecto social. Por tanto, el citado órgano parece negar la posibilidad que se admita una huelga por motivos exclusivamente políticos, es decir, no relacionada con las pretensiones económicas de los trabajadores. En consecuencia admitiría la huelga política mixta y negaría la huelga política pura<sup>25</sup>.

Ahora bien, lo expuesto resulta aceptable en el plano teórico, sin embargo, su utilidad práctica es discutible, y depende en mucho de lo acertada que resulte la legislación al regular los fines de la huelga<sup>26</sup>.

### 5.3.3 La huelga de solidaridad

La ilicitud de este tipo de huelga, considerada como aquella realizada con el fin de apoyar reivindicaciones ajenas a los trabajadores en conflicto, se ha apoyado en diversos fundamentos como la injusticia de hacer soportar a los empleadores consecuencias de un conflicto ajeno a su responsabilidad y cuya solución no está a su alcance, así como la inexistencia de un interés directo de los trabajadores que participan en ella<sup>27</sup>.

De esta manera, las legislaciones suelen limitar el derecho de huelga en relación a esta manifestación, a pesar de tratarse de "la más genuina expresión de los intereses unitarios de clase y de la solidaridad trabajadora"<sup>28</sup>. Es otros casos se ha optado por admitir la misma siempre que los trabajadores que la ejecutan se benefician con ella, para lo que debe existir un vínculo entre los intereses de éstos y los trabajadores apoyados<sup>29</sup>.

En cualquier caso, debemos tener presente la licitud de este tipo de huelga, como sucede con la huelga política, implica realizar una valoración a partir del interés de los trabajadores y no del de los empleadores, quienes "solo perderán una pequeña parte de los sustanciosos beneficios económicos que habitualmente percibe"<sup>30</sup>.

Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical se ha limitado a sostener que la legitimidad de la huelga de solidaridad, depende de la legitimidad del conflicto principal, no del conflicto en que participan los trabajadores solidarios<sup>31</sup>.

A nuestro entender, lo manifestado por el Comité es cierto pero insuficiente. Consideramos que, en tanto la huelga tiene una naturaleza gremial, la solidaridad puede ejercerse siempre que la misma pueda incidir en el resultado de la huelga a la que pretenden apoyar. Para ello deberá existir un nexo entre los empleadores a quienes afectan las huelgas realizadas (principal y solidaria). Así, procederá éste tipo de huelga cuando se trate de dos empresas de un mismo grupo económico, como por ejemplo, el Banco de Crédito y Pacífico Peruano Suiza (miembros del Grupo Credicorp). En este caso es obvio que el nexo entre ambos empleadores puede llevar a encontrar una solución al conflicto. Es discutible si el mismo razonamiento es aplicable a dos empresas totalmente desvinculadas, como sería el caso de Minera Yanacocha y Telefónica del Perú, aún peor si aplicáramos el citado criterio a dos empleadores de distinto sector como pueden ser un Ministerio y una empresa privada de transportes.

### 5.3.4 La huelga por motivos económicos (conflictos de interés) y la huelga por motivos jurídicos (conflictos de derecho)

La huelga por motivos económicos es aquella que se realiza con el fin de regular o modificar la regulación existente sobre determinada materia (conflicto de interés). Por su parte, la huelga por motivos jurídicos es aquella que procede ante un conflicto de derecho, es decir, derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente.

En el primer caso, existen algunas observaciones a la procedencia de la huelga en caso estuviese vigente un convenio colectivo (huelga novatoria), supuesto en que debe analizarse los alcances del deber de paz que supone la suscripción del acuerdo. Para ello, es indispensable considerar la tarea que la legislación de cada país asigna al convenio: de paz o meramente de regulación;

<sup>23</sup> CANESSA MONTEJO, Miguel. "¿La huelga política es un derecho? (Segunda Parte)". En: Asesoría Laboral No. 141. Lima, setiembre, 2002. p. 16.

<sup>24</sup> CANESSA MONTEJO, Miguel. "¿La huelga política es un derecho? (Primera Parte)". En: Asesoría Laboral No. 140. Lima, agosto, 2002. p. 16.

<sup>25</sup> Llega a tales conclusiones a partir de la referencia del artículo 10 del Convenio No. 87 a "organización de trabajadores" (Informe OIT 1996, párrafo 481), y fundamenta la admisión de las huelgas políticas mixtas en que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social (Ibid. párrafo 479).

<sup>26</sup> En tal sentido, Ermida Uriarte señala que la distinción realizada podría carecer de eficacia práctica, toda vez que bastará que el grupo que declara la huelga considere en sus reclamos alguna pretensión político-económica o político-profesional, para que la huelga sea considerada válida. (ERMIDA URIARTE, Oscar, Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 141).

<sup>27</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 88.

<sup>28</sup> PALOMEQUE LOPEZ, Carlos. Op. Cit. p. 249.

<sup>29</sup> Ojeda Avilés afirma, analizando la legislación española, que "algún beneficio o interés deben sustentar los huelguistas solidarios, pues de otro modo no se justificaría la perturbación de sus relaciones laborales en defensa de las reivindicaciones o pretensiones ajenas: lo que Alonso Olea y Casas Baamonde llaman "conexión" de intereses entre la huelga primaria y la secundaria o de simpatía, o entre los trabajadores sancionados y la huelga de su empresa o sector" (OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit. p. 561). Del mismo modo, Canessa manifiesta que "es acertada la calificación de ilegalidad de la huelga de solidaridad puramente altruista (...) pero de igual manera debe considerarse que constituye expresión de este derecho fundamental aquella huelga de solidaridad que engloba una conexión de intereses entre las pretensiones de los trabajadores a los que se apoya y los de los participantes en ella" (CANESSA MONTEJO, Miguel. "El derecho de huelga en España, según una sentencia constitucional (Segunda Parte)". En: Asesoría Laboral No. 127. Lima, julio, 2001. p. 20).

<sup>30</sup> DE LA JARA, Ernesto. Op. Cit. p. 191.

<sup>31</sup> Informe OIT, 1983b, párrafo 217.

en el primer caso, no procedería la huelga novatoria. Asimismo, debe considerarse la forma en que se hace exigible el deber de paz, es decir, si se necesita que el mismo se encuentre pactado o si está implícito en la celebración del acuerdo, y cual es su alcance (sólo a lo pactado o a todas las materias que pueden ser objeto de regulación)<sup>32</sup>.

Contra la huelga por motivos jurídicos, se ha señalado que el aceptar la misma puede llevar a derogar el principio de exclusividad jurisdiccional del Estado; que introduce una conflictividad continua al interior de las relaciones laborales; y que puede conducir a considerar que una norma puede ser interpretada de varias maneras. Ello ha sido refutado señalándose que el acudir a los tribunales es un derecho y no una obligación, que la excesiva duración de los procesos judiciales otorgaría en la práctica al empleador la facultad inmediata de interpretar la norma, y que la distinción entre conflictos de derecho (jurídicos) y de interés resulta formalista e irreal<sup>33</sup>.

Por nuestra parte, consideramos que el deber de paz debe encontrarse pactado de manera expresa. Lo contrario llevaría a hacer tan estática la autorregulación, que podría desatender las necesidades generadas por la realidad. De otro lado, a nuestro entender, no existe razón para limitar la huelga a los conflictos de interés (creación de una nueva norma o regulación), sino que es totalmente aplicable a los supuestos de interpretación o aplicación de una disposición existente (conflicto de derecho). Asimismo, en este último caso, la huelga no podría limitarse a discutir derechos establecidos en una norma convencional (convenio colectivo), sino que puede alcanzar incluso el ámbito de la regulación legal o estatal. Es cierto que al ser la autotutela parte de la autonomía colectiva, cuya expresión por excelencia se encuentra en la celebración del convenio colectivo, podríamos concluir que su ejercicio está vinculado exclusivamente al procedimiento previo a dicho acto. Pese a ello no puede negarse que la huelga es un mecanismo de defensa de los trabajadores que cumple un fin equilibrador al interior de las relaciones de trabajo.

#### 5.4 Los modelos normativos

En función principalmente a las causas que pueden generar la acción gremial considerada como huelga, los ordenamientos legales pueden acoger determinados modelos normativos. Dichos modelos son el contractual, el laboral y el polivalente.

##### a. Modelo Contractual

El modelo contractual es el más limitativo de los tres. En dicho modelo, la huelga sólo procede por causas derivadas de la negociación colectiva. Su campo excesivamente restringido hace que sea considerado como un modelo que atenta contra el contenido esencial del derecho de huelga, por lo que casi no existe legislación que se encuentre adscrita al mismo.

Este modelo además se basa en la concepción desfasada que considera que la sociedad civil y el Estado se encuentran totalmen-

te desligados, por lo que no admite una huelga diferente a la profesional<sup>34</sup>.

##### b. Modelo Laboral

En el modelo laboral, se considera que la huelga puede generarse por cualquier tema vinculado a la relación laboral, sin que el mismo tenga su origen en la negociación colectiva. Este modelo tiene fundamentos muy parecidos al modelo contractual, sin embargo, si bien (de acuerdo al vínculo que debe existir entre el conflicto y la relación laboral) no se admite ninguna forma de huelga política<sup>35</sup>, abre la puerta a las huelgas de solidaridad<sup>36</sup>.

##### c. Modelo Polivalente

En este modelo se considera que cualquier tema vinculado a la vida social del trabajador puede dar origen a la huelga. De este modo, a diferencia de los modelos anteriores, se ve a la huelga con una visión positiva, asignándole dos funciones: estimular la dinámica de la transformación del orden económico – social a favor de los trabajadores, y la constitución de un nuevo orden social. La huelga entonces no es considerada como una relación privada admitiéndose el conflicto “erga omnes”<sup>37</sup>.

El fundamento principal de este modelo, tal como lo señala, Palomeque López, es que la huelga constituye un “instrumento lícito de autotutela de los trabajadores respecto de cuantos intereses esgriman legítimamente y cuantas instancias adopten decisiones sobre los mismos. Este modelo (...) legitima la huelga de los funcionarios públicos, el ejercicio erga omnes del derecho, incluidas las instancias de poder público, y con ello la huelga política, la huelga de solidaridad y, finalmente, incluye como intereses protegidos por la huelga cuantos económicos y sociales asume la clase trabajadora”<sup>38</sup>.

El autor español grafica así la amplia visión que tiene el modelo

<sup>34</sup> Mantero Álvarez señala sobre el particular que en este modelo “la huelga es concebida como directamente ligada a reivindicaciones económico – profesionales inmediatas, y funcionalmente ligadas a la negociación colectiva. (...) Se considera que existe una total separación entre la sociedad civil y el Estado. En base a tal separación resulta inadmisibles que demandas económicas (sindicales), se introduzcan en el sistema político, porque éste tiene sus propios canales de comunicación (partidos políticos, Parlamento, sufragio, etc.)” (MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. pp. 25-26).

<sup>35</sup> En tanto, “presupone la separación entre esfera económica y esfera política” (DE LA VILLA, Luis Enrique y PALOMEQUE, Carlos. Introducción a la Economía del Trabajo. Colección Universitaria. Tomo II. Madrid: Ed. Debate, 1980. p. 299).

<sup>36</sup> Como señala Mantero citando a Ojeda Avilés, este modelo “parte de los mismos supuestos básicos (...) pero se llega a admitir como válida la reivindicación sindical por motivos que no sean estrictamente económicos – profesionales, incluyendo aspectos sociales ligados al trabajador y su familia. En consecuencia, no existirá esa ligazón funcional entre huelga y convenio colectivo, sino que se admite la huelga extracontractual (de solidaridad) como lícita” (MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 26).

<sup>37</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 26. En el mismo sentido se expresa De la Jara al señalar que en este modelo “la huelga se plantea no sólo en los límites de la relación laboral, sino en el ámbito de la sociedad en su conjunto: la huelga es un medio de acción propio de los trabajadores para conseguir mejores posiciones económicas y sociales en general y no sólo como una categoría contractual en relación a la contraparte. Su objeto es convertir la democracia formal en una democracia sustancial y ello implica que el objeto de la huelga puede estar en todos los campos o ámbitos donde se tomen decisiones que afecten los intereses de los trabajadores (Erga Omnes)” (DE LA JARA, Ernesto. Op. Cit. p. 197).

<sup>38</sup> PALOMEQUE LOPEZ, Carlos. Op. Cit. p. 252.

<sup>32</sup> MANTERO ÁLVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 76.

<sup>33</sup> Ibid. pp. 69-71.

polivalente sobre la huelga, y que alcanza no sólo a sus fines, sino incluso a sus titulares.

Con relación a los modelos citados, se ha considerado que los modelos contractual y laboral mantiene una correspondencia directa con la visión clásica de la huelga (imponiendo "límites internos" a la misma), mientras el modelo polivalente se corresponde con la visión moderna.

### 5.5 La huelga abusiva y el abuso de derecho como límite al derecho de huelga

Algunas legislaciones han considerado como un tipo de huelga limitada por su finalidad a la denominada huelga abusiva. ¿A qué hace referencia este término?

Para cierto sector de la doctrina, la huelga se volvería abusiva cuando causa un daño. Ello es absolutamente criticable. Descalificar por abusiva la huelga dañosa supone dejar sin razón de ser al derecho de huelga. De otro lado, hay quienes hacen referencia a la "proporcionalidad de los daños"<sup>39</sup> calificando como abusiva a aquella huelga que causa un daño desproporcionadamente mayor al sacrificio asumido por los huelguistas. Contra lo antes citado puede argumentarse que una huelga que cause un daño igual al sufrido, no cumpliría su función equilibradora resultando inútil e ineficaz<sup>40</sup>.

Si admitiéramos que el abuso se centra en la intención de dañar, estaríamos negando que la misma es precisamente elemento consustancial a la huelga, y más allá de la casi absoluta imposibilidad de distinguir entre daño grave o leve, o entre daño justo o injusto, la admisión general de dicha tesis atentaría contra la eficacia del acto de reclamo.

De acuerdo a Ermida, el único espacio que quedaría para la

aplicación de la teoría del abuso del derecho a la huelga está en el ámbito de la función de los derechos y de la finalidad desviada. En tal sentido, existe un ejercicio abusivo de un derecho cuando es utilizado con una finalidad distinta a la que justificó su reconocimiento. Por su puesto que, como dice el gran maestro uruguayo, considerando que la función de la huelga es ejercer presión, es difícil imaginar una huelga utilizada con fines desviados<sup>41</sup>.

Por estas razones consideramos que el concepto de "abuso" no puede ser utilizado para limitar el ejercicio del derecho de huelga. Coincidimos pues con el citado autor cuando señala que "ni la finalidad dañosa –que es ínsita al normal funcionamiento del derecho-, ni la falta de proporcionalidad entre el daño causado y el sacrificio de los huelguistas, son elementos suficientes para descalificar la licitud de una modalidad por abusiva, lo que sólo conduciría a esterilizar la eficacia de la medida. Por el contrario, una cierta desproporción es absolutamente coherente con la finalidad equilibradora de la huelga"<sup>42</sup>.

### 6. La huelga, sus límites y las relaciones laborales en el mundo actual

Se ha señalado ya que los límites internos del derecho de huelga parten de la definición que cada ordenamiento establece del citado derecho, definición que no necesariamente se encuentra en un concepto expreso de huelga, sino también en las modalidades o fines permitidos al momento de ejercer el uso de la autotutela.

Contra dichos límites se plantea, como punto de partida, lo inapropiado de establecer un concepto predeterminado de huelga, considerando que las técnicas doctrinales o legislativas encaminadas a ello parten de un plano meramente teórico y no práctico, dando la espalda a la realidad.

LÍMITES INTERNOS ALEJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (antes de la Ley No. 27912)	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (texto modificado por la Ley No. 27912, y vigente a la fecha)** Las modificaciones están resaltadas y en cursivas	Anteproyecto de Ley General del Trabajo
Acto calificado como huelga	" <b>Artículo 72:</b> La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada de forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con el abandono del centro de trabajo. (...) " <b>Artículo 77:</b> La huelga declarada observando lo establecido por el artículo 73 produce los siguientes efectos:a) Determina la abstención total de labores de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.(...)"	" <b>Artículo 72:</b> La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada de forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con el abandono del centro de trabajo. (...) " <b>Artículo 77:</b> La huelga declarada observando lo establecido por el artículo 73 produce los siguientes efectos:a) Determina la abstención total de labores de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.(...)"	" <b>Artículo 379:</b> Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada de forma democrática y ejercitada pacíficamente por los trabajadores.(...)"

<sup>39</sup> Así, Ermida Uriarte manifiesta que "el abuso del derecho ha sido otra técnica limitatoria del derecho de huelga, tendiente a excluir de su ámbito a la huelga desencadenada con ciertas finalidades, o a las modalidades –más o menos atípicas- que producen un daño desproporcionado con el sacrificio de los huelguistas" (ERMIDA URIARTE, Oscar. La Flexibilización en el Derecho de Huelga. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999. p. 49).

<sup>40</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 143.

<sup>41</sup> Ibid. p. 144.

<sup>42</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. La Flexibilización en el Derecho de Huelga. Op. Cit. pp. 49-50.

<p><b>Modalidades irregulares</b></p>	<p><b>Artículo 81:</b> No están amparadas por el presente Decreto Ley las modalidades irregulares, tales como la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo." <b>Artículo 84:</b> La huelga será declarada ilegal:(...) c) Por incurrirse en modalidades previstas en el artículo 81.(...)"</p>	<p><b>Artículo 81:</b> No están amparadas por el presente Decreto Ley las modalidades irregulares, tales como la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo." <b>Artículo 84:</b> La huelga será declarada ilegal:(...) c) Por incurrirse en modalidades previstas en el artículo 81.(...)"</p>	<p><b>Artículo 381:</b> Para el ejercicio del derecho de huelga se requiere que:(...)2. (...)A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido.(...)"<b>Artículo 382:</b> La huelga (...) produce los siguientes efectos:1. Si la decisión fue adoptada por la mayoría de trabajadores (...) suspende la relación laboral de todos lo trabajadores (...). Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta (...) suspende en los mismos términos la relación laboral de los representados por las organizaciones convocantes; ...".<b>Artículo 387:</b> De convocarse una huelga atípica, además de lo previsto en los artículos 385 y 386, se podrá declarar su invalidez cuando su ejercicio implique abuso de derecho. (...)"</p>
<p><b>Prohibición de violencia</b></p>	<p><b>Artículo 79:</b> La huelga debe desarrollarse necesariamente de forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes."<b>Artículo 84:</b> La huelga será declarada ilegal:(...)b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.(...)"<b>Artículo 68:</b> Cuando la huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, el Poder Ejecutivo podrá intervenir, ordenando mediante Resolución Suprema fundamentada la inmediata reanudación de las labores, sin perjuicio de promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica. De fracasar éstas el Ministerio de Trabajo resolverá de forma definitiva".</p>	<p><b>Artículo 79:</b> La huelga debe desarrollarse necesariamente de forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes."<b>Artículo 84:</b> La huelga será declarada ilegal:(...)b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas."<b>Artículo 68:</b> Cuando la huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, <b>la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar éstas el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</b> resolverá de forma definitiva".</p>	<p><b>Artículo 385:</b> La huelga será declarada ilegal cuando:(...)4. Derive de actos de violencia sobre personas o destrucción de los bienes; y(...)"</p>
<p><b>Fines de la huelga</b></p>	<p><b>Artículo 73:</b> Para la declaración de huelga se requiere:a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores comprendidos en ella.(...)"</p>	<p><b>Artículo 73:</b> Para la declaración de huelga se requiere:a) <i>Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores comprendidos en ella.(...)"</i></p>	<p><b>Artículo 385:</b> La huelga será declarada ilegal cuando:(...)3. Se convoque por motivos políticos partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores; (...)"</p>
<p><b>Huelga por motivos jurídicos</b></p>	<p><b>Artículo 63 (Reglamento):</b> En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada"</p>	<p><b>Artículo 63 (Reglamento):</b> En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada"</p>	<p><b>Artículo 384:</b> En caso se determinara 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 hubiere correspondido percibir durante el periodo en que se desarrollo la huelga".</p>

En este caso juega un papel importante la jurisprudencia italiana que remite la noción de huelga al lenguaje común<sup>43</sup>, exigiéndose que el citado uso sea consolidado y habitual en la sociedad, lo que sin embargo admitiría cualquier forma de acción gremial como huelga.

Cercana a dicha interpretación, el gran maestro Gino Giugni, señala

que "el ordenamiento jurídico, en el momento en que reconoce (...) el derecho de huelga para facilitar a los trabajadores un instrumento eficaz de participación en las relaciones económicas-sociales, no puede, so pena de desmentirse a sí mismo, negar su protección a aquellos comportamientos que la experiencia histórica nos muestra como estrechamente ligados con la posibilidad real y efectiva de ejercicio de aquel derecho"<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Sentencias N° 711 del 03 de enero de 1980, N° 2840 del 09 de mayo de 1984, y N° 2214 del 28 de marzo de 1986), citadas por Mantero al comentar el tema (MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. pp. 59-60).

<sup>44</sup> GIUGNI, Gino. Derecho Sindical. Madrid: Ed. Servicios de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983. p. 231.

Sin embargo, otra vertiente igual de liberal, llega aún más lejos, planteando la inexistencia de límites internos al derecho de huelga, en tanto el daño que puede sufrir el empleador por la acción gremial (argumento común a todas las posiciones opositoras a la visión amplia y polivalente de la huelga) es parte de la esencia del citado derecho<sup>45</sup>. En tal sentido, de acuerdo a Mantero Alvarez, “los límites al derecho de huelga no derivan de la modalidad en que ésta se ejerce, sino de la lesión de otros derechos y bienes jurídicos tutelados por el ordenamiento”<sup>46</sup>.

Lo cierto es que la realidad nos ha mostrado la aparición de nuevas modalidades de huelga, e incluso la revitalización de algunas que ya no eran tan comunes. Ello no encuentra otra explicación que la flexibilización de la que vienen siendo objeto las relaciones laborales en general. Sobre el particular, Ermida Uriarte señala que “ante una regulación restrictiva y ante una flexibilización del trabajo, los titulares del derechos de huelga flexibilizan su ejercicio asumiendo novedosas modalidades que procuran eludir las restricciones normativas y adaptar el conflicto al nuevo sistema productivo”<sup>47</sup>.

Y es que en el mundo actual han podido identificarse hasta dos novedades organizativas de trabajo que han repercutido en la flexibilización de las modalidades de conflicto. Una es la fragmentación de las unidades productivas, que comprendería la descentralización de la empresa en varias unidades menores real o aparentemente autónomas, externalización del trabajo, tercerización, subcontratación, entre otros fenómenos. Otra sería la automatización, por la cual los procesos de producción pueden funcionar prácticamente solos, casi sin trabajadores. La primera de estas novedades trae como efectos más significativos, primero, que pocos trabajadores puedan mantener la producción a pesar de existir una huelga mayoritaria, y segundo, que pocos trabajadores en huelga, ubicados estratégicamente, puedan detener la producción, prescindiendo del carácter masivo de dicha acción. La segunda novedad, tiene como consecuencia la ineficacia de la interrupción total del trabajo como medio de acción, salvo que sea de larga duración; y la mala imagen de la huelga frente a terceros afectados con una suspensión de labores. Con dichos problemas nace además la visión del marketing de la huelga, de acuerdo a la cual, ya no sólo sería importante la paralización de la producción, sino además la imagen hacia los miembros de la comunidad ajenos al vínculo laboral que dio inicio a la acción sindical, lo que ayuda asimismo a golpear la imagen corporativa de la empresa y a impulsar la participación de los trabajadores en los fines y funciones de ésta<sup>48</sup>.

Todo ello llevaría a los trabajadores a tener que innovar en las formas que tomaran los actos huelguísticos, revalorizar algunas modalidades dejadas de lado, o reformular las ya existentes adaptándolas al nuevo panorama productivo.

<sup>45</sup> Es importante indicar que el Tribunal Supremo Español ha señalado que la función de la huelga no consiste en producir un daño sobre la contraparte para obligarla a negociar, lo que es el efecto más que el fin, y no siempre producido, tal como consta en la Sentencia del 11 de mayo del 2001, citada por Ojeda Aviles (OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit. p. 546).

<sup>46</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Op. Cit. p. 63.

<sup>47</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. La Flexibilización en el Derecho de Huelga. Op. Cit. p. 7.

<sup>48</sup> Ermida Uriarte citando a Antonio Baylos Grau (Ibid. pp. 33–35).

## 7. Regulación en el ordenamiento peruano

El ordenamiento peruano, lejos de acercarse a las nuevas tendencias sobre el derecho de huelga, ha mantenido la regulación de límites internos a su ejercicio, tanto en lo referido a su modalidad como a su finalidad, límites que en este último caso, podrían haber sido atenuados mediante las recientes modificaciones legislativas.

### 7.1 Tratamiento constitucional

Sobre el derecho de huelga la Constitución actual ha plasmado en su texto el reconocimiento menos autónomo en relación a los derechos laborales derivados de la autonomía colectiva. Mientras el artículo 28 señala que el Estado *garantiza* la libertad sindical y *fomenta* la negociación colectiva, en el caso de la huelga establece que la *regula* (a fin de que se ejerza en armonía con el interés social)<sup>49</sup>. De esta manera, el ejercicio autónomo del derecho por parte de los actores sociales, se ve limitado en comparación a los otros derechos laborales colectivos.

Más allá de lo antes apuntado, la Constitución no acoge un modelo de huelga que nos lleve a concluir que límites son los permitidos en nuestro ordenamiento. Sí queda claro que el modelo clásico, por su excesiva restricción, no podría ser amparado, so pena de calificarlo como una flagrante violación del derecho de huelga<sup>50</sup>.

En tal sentido, sólo podrían acogerse los modelos laboral y polivalente. La decisión sobre el particular se debería plasmar en el ámbito infraconstitucional.

En relación directa a las modalidades atípicas de huelga, considerando la escasa regulación constitucional, tal como sentencia Ermida Uriarte con relación a la Carta Magna Uruguaya, “todas estas son formas de huelga, y (...), en cuanto son formas de huelga, y la Constitución no distingue, no habría porque hacer una distinción donde el texto superior no lo hace”<sup>51</sup>.

Por su parte el Proyecto de Reforma de la Constitución no ha avanzado mucho en el tema (salvo por la referencia expresa a la obligación de garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales) dejando la regulación del derecho, a nuestro entender, al ámbito legal<sup>52</sup>.

### 7.2 Tratamiento infraconstitucional

El campo de discusión sobre los límites al ejercicio del derecho de huelga se traslada entonces al campo infraconstitucional, cuyo contenido principal se encuentra en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Ley No. 25593 (en adelante, la LRCT). Para los fines del

<sup>49</sup> “Artículo 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el bien interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”

<sup>50</sup> Así lo entiende Cortés Carcelen al analizar los alcances de la consagración constitucional de la huelga (CORTES CARCELEN, Juan Carlos. “La Huelga en la Constitución de 1993”. En: Asesoría Laboral, No. 37 Lima, enero, 1994, p.32).

<sup>51</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre la Huelga. Op. Cit. p. 37.

<sup>52</sup> “Artículo 36: La huelga es un derecho de los trabajadores; se ejerce conforme a ley, la que establece además las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales”.

caso, hemos introducido como parte del presente trabajo un cuadro comparativo entre las disposiciones referidas al tema bajo comentario contenidas en el texto original de la citada norma (vigente hasta el 07 de enero del 2003), el texto modificado (mediante Ley No. 27912, publicada el 08 del 2003) y el Anteproyecto de Ley General del Trabajo (en adelante, ALGT)<sup>53</sup>, actualmente en proceso de revisión por parte del Consejo Nacional del Trabajo.

Del cuadro presentado podemos concluir que nuestra legislación ha optado por una visión clásica de la huelga como manifestación, comprendiendo como definición de la misma a la suspensión total de labores (artículo 72 y 77 inciso “a”) con abandono del centro de trabajo (artículo 81). Asimismo, califica como modalidades irregulares (artículo 81), cuya sanción es la ilegalidad de la huelga (artículo 84 inciso “a”), a diversas acciones gremiales que implican el mantenimiento de las labores, la paralización parcial de las mismas, o la permanencia de los trabajadores en el centro de labores. No cabe duda pues que, al menos en lo que se refiere a la forma en que se manifiesta la huelga, existen límites al citado derecho, lo que contradice lo expresado en este trabajo.

Es importante resaltar que la Ley No. 27912 tiene su origen en diversas observaciones realizadas por el Comité de Libertad Sindical a la LRCT. Entre las normas observadas se encontraba, obviamente, el artículo 81. Mediante la citada ley el legislador peruano levantó (mal que bien) casi todas las observaciones planteadas. Sin embargo, no fue parte de esta revisión el artículo antes mencionado. La razón de dicha conducta no responde a otro motivo que la decisión de, pese a la opinión de la OIT, mantener la visión clásica de la huelga, y los límites que ésta impone.

Por su parte, el ALGT no prohíbe expresamente ninguna modalidad, haciendo referencia, al definir la huelga, a una “abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo”. Dicha disposición, no del todo clara, a diferencia de lo dispuesto por la LRCT, de inicio parecía permitir la materialización de cualquier modalidad diferente a la huelga típica. Dicha interpretación se refuerza con la referencia que se hace a las “huelgas atípicas” (artículo 387) y con la opción de considerar que, *salvo manifestación en contrario*, la huelga se entiende como “general”<sup>54</sup> (artículo 381 numeral “2”), lo que *contrario sensu* significa que cabe la posibilidad de que se materialicen otros tipos de huelgas. Sin embargo, el ALGT deja algunas interrogantes al establecer como efecto de la huelga la suspensión de la relación laboral de “todos los trabajadores” del ámbito que comprende la misma (artículo 382 numeral “1”). La citada referencia podría llevar a excluir a ciertas modalidades de huelga por no comprender, principalmente, la suspensión de labores. En todo caso, entendemos que se necesitará una aclaración al respecto que bien podrá estar contenida en la regulación complementaria.

Además de lo antes comentado, encontramos discutible la sujeción (contenida en el ALGT) de la procedencia de modalidades irregulares de huelga a un análisis sobre un posible abuso de dere-

cho (artículo 387). Debemos recordar lo sostenido sobre el particular en relación a lo inapropiado que resulta introducir este tema en la regulación de la huelga, más aún cuando se prevé como causal de ilegalidad del acto sindical, la utilización de violencia (artículo 385), lo que hace innecesario una protección adicional (de acuerdo a los parámetros utilizados por la OIT).

Justamente, en lo que se refiere al uso de la violencia, tanto la LRCT como el ALGT, se ajustan a las disposiciones de la OIT y a lo entendido por la doctrina, calificando como ilegales los actos que puedan derivar en daños contra personas o bienes (artículo 84 y 385 numeral “4”, respectivamente). Sin embargo, con relación a la primera norma debemos hacer un pequeño comentario a la modificación de su artículo 68, que en su versión original, facultaba a la Autoridad de Trabajo a levantar la huelga si consideraba que la misma había incurrido en actos de violencia o se había extendido en el tiempo poniendo en peligro a la empresa o sector. El citado artículo fue observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, no sólo por lo antes mencionado, sino además por prever la resolución del conflicto, de no existir acuerdo entre las partes, por vía administrativa. Pese a ello esto último no se ha modificado. Lo que si ha sido eliminada es la potestad del ejecutivo de levantar inmediatamente la huelga, aún sin dar una solución al conflicto, lo que era inadmisiblemente pese a la prohibición de utilización de violencia, en este caso, calificada por la misma Autoridad Administrativa.

Sobre los fines de la huelga, la Ley No. 27912, si ha traído una novedad importante. En el texto original de la LRCT se fijaba como requisito de la declaración de huelga el que la misma tuviera como objeto “la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores comprendidos en ella” (artículo 73 inciso “a”). Ello llevaba a la conclusión que, sumado a lo antes citado a la noción clásica sobre la manifestación de la huelga, nuestro ordenamiento legal había acogido el modelo laboral. Sin embargo, dicha perspectiva cambia con la incorporación de los intereses *socioeconómicos* de los trabajadores al objeto de la huelga (Ley No. 27912). No podemos afirmar que ello haya llevado a la LRCT de un modelo laboral a uno polivalente. A nuestro entender, esta no podría sentenciarse mientras existan límites al derecho de huelga derivados de su definición. Sin embargo, consideramos que una consecuencia práctica del cambio realizado sería el permitir, por lo menos, la huelga política mixta, pudiéndose dirigir el acto sindical ya no sólo contra el empleador, sino también contra el Estado (lo que era inconcebible bajo el texto original del artículo 73). La misma lógica parece seguir el ALGT, cuando hace referencia a que la huelga resulta ilegal si se convoca por motivos desvinculados a los intereses económicos y sociales de los trabajadores (artículo 385 numeral “3”). Lo que si deja claro el ALGT es que no cabría de ninguna manera la huelga política pura (lógicamente, tampoco la insurreccional), en tanto, se califica como ilegal aquella que se convoque por motivos políticos partidarios.

En lo que se refiere a la huelga de solidaridad, la referencia a los “derechos o intereses (...) de los trabajadores” (artículo 73 inciso “a” de la LRCT) y a la “defensa de sus derechos y la promoción de sus intereses”, ha llevado a considerar discutible la procedencia de una huelga de solidaridad en nuestro ordenamiento (pese a que la misma es admitida dentro del modelo laboral, supuestamente acogido por la LRCT). En todo caso, si bien en ninguno de los textos comparados se restringe expresamente la posibilidad de que exista una huelga de solidaridad, consideramos que la procedencia de la misma se encontraría por lo menos sujeta a la comprobación

<sup>53</sup> Elaborado por una Comisión de Expertos conformada por los doctores Carlos Blancas Bustamante, Víctor Ferro Delgado, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis y Alfredo Villavicencio Ríos, con la participación del doctor Adolfo Ciudad Reynaud como Secretario Técnico.

<sup>54</sup> Manifestación clásica de la huelga.

de la incidencia de ésta en la situación profesional (en el texto original) o socioeconómica (en el texto actual) de los trabajadores a los que alcanza la medida, y lógicamente, a la legitimidad del conflicto principal (de acuerdo a lo establecido por la OIT).

Por último, debemos indicar que si bien no está previsto expresamente en la LRCT, el ordenamiento peruano admite no sólo la huelga por motivos económicos, sino también aquella basada en motivos jurídicos (interpretación o aplicación de una norma). En tal sentido, el Reglamento de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo No. 011-92-TR (artículo 63), regula la posibilidad de una huelga por incumplimiento del empleador de obligaciones de naturaleza legal (contenidas en norma estatal) o convencional (contenidas en un convenio colectivo). Lamentablemente, la materialización de este tipo de huelga ha sido limitada al establecerse como requisito de la misma que el empleador se haya negado a acatar la resolución judicial consentida o ejecutoriada que confirme el derecho de los trabajadores y exija el cumplimiento de las obligaciones del empleador, lo que supone la tramitación previa de un proceso judicial.

De otro lado, al considerar que el convenio colectivo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo (artículo 41) y no existir disposición expresa sobre el particular, para que no proceda una huelga novatoria debería pactarse ello en el convenio, lo que sería sumamente discutible considerando que se ha regulado la declaración de la huelga como facultad de los trabajadores (artículo 73 inciso "b") y no del sindicato, quién normalmente suscribe el convenio.

Por su parte, el ALGT también hace referencia a la posibilidad de que se materialice una huelga por motivos económicos, al regular el reembolso de remuneraciones en caso se compruebe judicialmente que la huelga se originó en el incumplimiento de disposiciones legales o convencionales por parte del empleador (artículo 384). Es importante reconocer que en este caso, por lo menos en el papel, el proceso judicial a que se hace alusión no debe ser previo a la huelga, ni constituye un requisito para su declaración.

En cuanto a la huelga novatoria, la situación es la misma que en la LRCT, con la única diferencia que la potestad de declarar la huelga alcanza, a diferencia de lo dispuesto por la LRCT, al sindicato (artículo 382 numeral "1"), lo que en dicho caso haría viable la celebración de cláusulas de paz. De contener el convenio colectivo una cláusula de este tipo, no cabría la materialización de la huelga por motivos económicos durante la vigencia del mismo.

## 8. A manera de conclusión

Hemos comprobado pues que el ordenamiento vigente en nuestro país no ha asimilado las nuevas tendencias sobre el derecho de huelga, ni ha tomado conciencia de la necesidad de permitir que dicho instituto retome vigencia a fin de que sirva como un verdadero medio de autotutela, y porque no, de solución de conflictos, colaborando con ello no sólo al bienestar de los trabajadores, sino incluso a la mejor producción económica del sector empresarial. Esperemos que las próximas reformas legislativas puedan superar esa situación y así encontramos un poco más cercanos a un verdadero reconocimiento de la autonomía colectiva.