

Caracterización del Tratamiento de las Instituciones de Huelga y Arbitraje en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Círculo de Estudios de Derecho Laboral de la Asociación Derecho & Sociedad

Siempre que se pretenda abordar un tema en el cual se hallen reflejadas instituciones en un proceso de acondicionamiento (o transformación o redimensionamiento, o como se quiera llamar), nos encontraremos frente a una realidad compleja que nos presenta un gran variedad de matices y ángulos interesantes que invitan a reflexión, pero que, por su misma complejidad, requieren un estudio detallado que será más completo en tanto más hipótesis se conjuguen, situación que a veces resulta difícil de concretar por la escasez de espacio, razón por la cual vamos a limitar el tema que exponemos a la descripción de un fenómeno que trataremos de identificar y definir, utilizando para ello el concepto básico de desregulación de tal forma que a partir de allí, podamos lograr una cabal caracterización de la situación que traciende de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y como tema específico, de la huelga, el arbitraje en ella y las especiales características de la institución arbitral en la huelga en servicios esenciales, estudio que tendrá como fin responder a una pregunta básica: ¿Es en efecto, la nueva regulación

de las instituciones mencionadas producto del fenómeno antes indicado? interrogante que puede derivar en otras más: de ser así, ¿qué tipo de fenómeno es?, ¿con cuáles características?, ¿resulta el proceso conveniente en la actual situación de las relaciones laborales?

En adelante, trataremos de responder a estas interrogantes optando por definir primero cuales son los marcos conceptuales necesarios en los que nos moveremos, siendo ellos, en primer lugar, los modelos de huelga, la concepción sobre huelga en servicios esenciales, contenido del arbitraje (y sus manifestaciones en las dos anteriores instituciones) y la descripción de los modelos adoptados por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), definiciones que nos servirán para realizar el análisis que pretendemos hacer.

HUELGA

Se discute sobre la conveniencia de definir al derecho de huelga, existiendo la idea de que más que definirla se deben indicar cuales son sus características, siendo ellas: "la omisión de trabajar, continua o interrumpida, o alteración del trabajo, con voluntad de reclamo o protesta, y de carácter colec-

tivo" (1), ello determina lo esencial del derecho, y es lo actualmente aceptado.

Ningún convenio o recomendación internacional de trabajo reconoce el derecho de huelga ni trata explícitamente de él. En realidad la palabra huelga aparece de modo incidental en el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso y obligatorio como castigo por haber participado en huelgas (apartado D, art. N° 1 y en los párrafos 4, 6 y 7 de la recomendación sobre la conciliación y arbitraje voluntario de 1951), asimismo, en varias ocasiones, en 1947, 1950 y 1978, la Organización Internacional de Trabajo ha examinado el derecho de huelga en el contexto de los trabajos preparatorios e instrumentos para temas afines, pero ello no dio pie para normas internacionales que traten sobre el derecho (2), a pesar de ello, el convenio 87 al reconocer la libertad sindical, reconoce también implícitamente a la huelga, ya que ésta es parte fundamental de aquella.

Doctrinariamente, existen varios modelos de huelga (3):

- Modelo contractual, para el cual la huelga sólo debe servir para ejercer presión durante el

proceso de la negociación colectiva.

- Modelo laboral: que señala que el derecho de huelga puede ejercerse para presionar a fin de apoyar toda reivindicación de carácter meramente laboral.
- Modelo polivalente o pluridimensional: para el cual la huelga es un instrumento para obtener todos los objetivos de interés para la clase trabajadora, incluidos los sociales o políticos.

Para los dos primeros modelos, la única modalidad de acción que forma parte del derecho de huelga es la cesación total continua y permanente de labores, mientras para el modelo pluridimensional esta modalidad no es la única: los trabajadores pueden escoger la modalidad que más se ajuste a lo que pretenden con la huelga que efectivamente desarrollen (4). Sobre esta base, en nuestra opinión, el modelo polivalente resulta más adecuado en un contexto en el que se pretenda dar a las partes la posibilidad de resolver por sí mismas sus conflictos, pues de esta forma se procurarán los elementos suficientes para lograr tal fin. De no ser así, la parte de los trabajadores no podrá contar a cabalidad y con efectividad con el instrumento de presión necesario, lo cual es fundamental cuando de discusión de intereses contrapuestos se trata. Esta opinión representa el elemento base en la construcción que en adelante realizaremos sobre la LRCT en relación con el desarrollo previo constitucional existente sobre la huelga.

Huelga en Servicios Esenciales

Es mayoritariamente aceptado que la huelga, a pesar de su carácter de derecho constitucional no tiene carácter absoluto y está sujeta a reglamentación, como lo indica la misma norma mencionada, tal reglamentación debe ser hecha de tal manera que pueda darse un equilibrio entre este derecho y el derecho que va a ser afectado por la medida.

El estado se retira de su papel protector y mantiene un mínimo que implica una limitación al derecho de huelga, lo cual configura un absurdo en la estructuración de las relaciones laborales, pues no se potencia la posibilidad de autorregulación y autoprotección

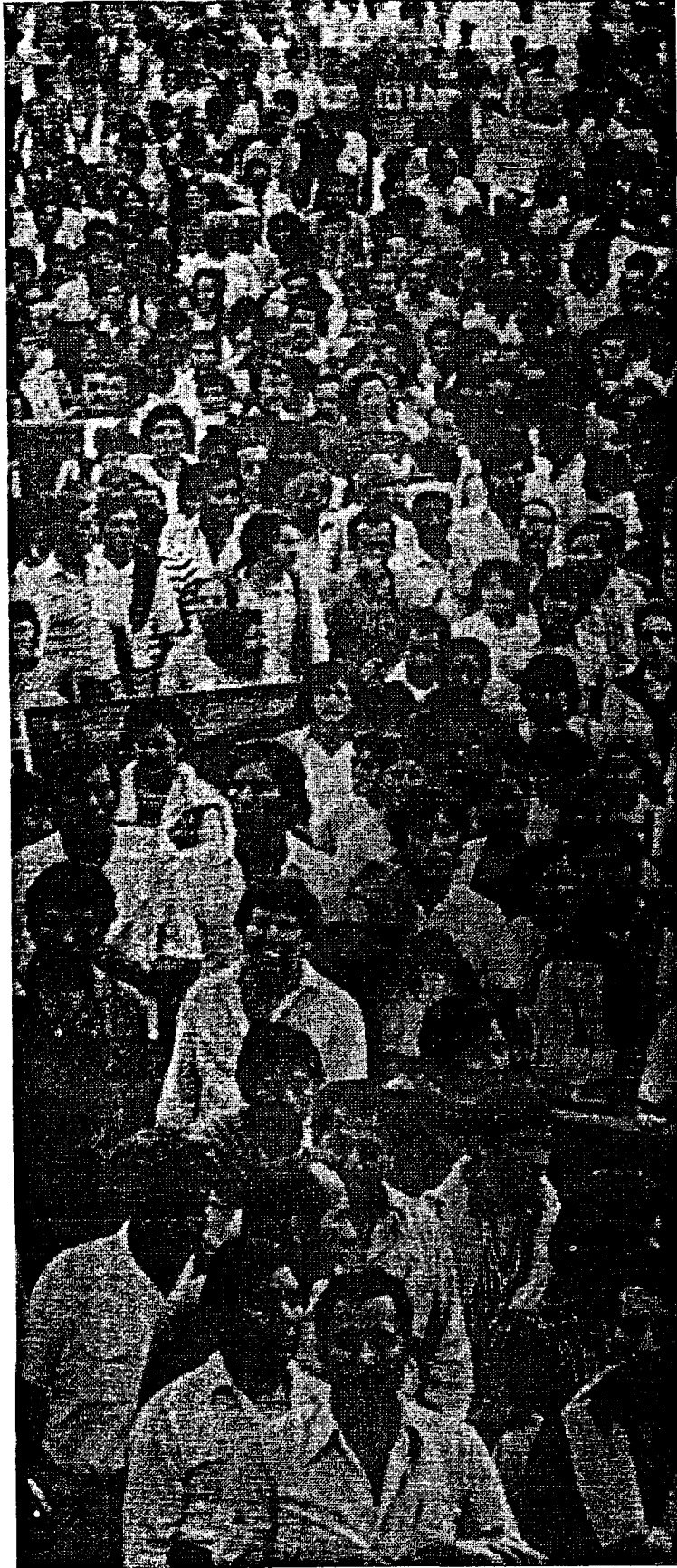
Donde mayor discusión se ha dado sobre este tema es en lo relacionado a los llamados servicios esenciales, en donde incluso, en opinión de algunos, deberían ser prohibidas las huelgas (5).

Resulta muy difícil el definir con claridad lo que son y el alcance de los servicios esenciales. La OIT los define como "aquellos cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población" (6). Para Ojeda Avilés, "son aquellos sin cuyo funcionamiento colapsa la sociedad inmediatamente. Son servicios de reconocida e inaplazable necesidad o actividades de interés vital" (7).

El problema fundamental actualmente no radica en si se debe o no permitir la huelga en servicios esenciales, sino en que permitiendo, establecer los límites a su ejercicio. Al igual que el problema de establecer los límites, resulta igualmente difícil establecer cuáles son estos servicios, una forma de establecerlos es a través de una definición general, como la usada por la OIT, pero en estos casos se han producido situaciones arbitrarias que responden a un interés coyuntural del estado, que es quien al final decide qué servicio incluir como esencial o no (8). La otra

forma de establecerlos es a través de una enumeración puntual de los considerados servicios esenciales, lo cual tampoco resulta en muchos casos adecuados pues está en el estado incluir en esta relación servicios que no tienen el carácter de esencial, debemos además indicar que la enumeración puntual no constituye un molde restrictivo para las autoridades, pues por lo general junto a estas disposiciones se dan otras que permiten al estado intervenir en todos los conflictos que a su juicio pongan en peligro el interés nacional (9), es decir, la enumeración no es taxativa, sino meramente referencial.

Es frecuente asimilar el carácter de servicio esencial con los servicios públicos o aquellas actividades de gran importancia para la economía nacional. Podemos definir lo que es un servicio público basándonos solamente en el punto de vista de quien lo recibe; así podemos definirlo como aquellos servicios prestados ya sea por el estado o por un particular, que tiene como finalidad satisfacer un interés de la colectividad, por lo cual podemos decir que los servicios esenciales según la definición que hemos dado es también un servicio público, pero que tiene determinadas características que lo hacen "de necesaria e inaplazable necesi-



dad" (10) es decir, los servicios públicos son el género y los servicios esenciales la especie.

El definir un servicio esencial por su importancia económica no ha sido aceptado: "imponer limitaciones a un derecho fundamental bajo pretexto de mantener el funcionamiento y la seguridad de la economía nacional incluyendo actividades a las que se les atribuye el calificativo de servicios esenciales es un atentado al contenido esencial del derecho de huelga, el cual debe respetarse..." (11) la esencialidad está referida a su imprescindibilidad y no a su importancia económica (12).

Como hemos podido apreciar, mayoritariamente se ha optado por permitir el ejercicio de la huelga en los servicios esenciales; lo que se debe buscar es que las limitaciones que se impongan a este ejercicio, en virtud de proteger otros derechos, no violen su esencia, lo cual significa que cualquier tratamiento del tema a nivel legislativo, debe tratar de conciliar de la mejor forma las relaciones entre los derechos en juego, en este marco, diremos que la LRCT define una opción, la cual está condicionada por el tratamiento general hecho del derecho de huelga, y que estamos tratando de perfilar.

Bases Conceptuales Básicas

Luego de lo que venimos diciendo, es necesario definir una situación que marca la pertinencia de este estudio.

El derecho a la huelga esta reconocido expresamente a nivel constitucional en el artículo 55 de la Constitución de la siguiente forma: la huelga es un derecho de los trabajadores. Se ejerce de la forma que establece la Ley. La redacción del artículo es escueta, no determina por sí misma la opción del legislador por alguno de los modelos de huelga ya descritos, sin embargo, sí delimita el contenido esencial, ya que, como dice Ermi da, la Constitución "está reconociendo al derecho y no creándolo" (13) lo cual implica, obviamente

te, que pre-existe en el sistema laboral (entendido como fuentes, principios y normas) aquel derecho ya estructurado de una determinada forma, inspirado definitivamente por el espíritu tuitivo característico de las normas laborales. Cuando hablamos de contenido esencial, lo entendemos definido por tres factores: en primer lugar, el tipo abstracto del derecho que se halla en las condiciones generalizadas existentes en los juristas del trabajo (en este caso, podemos decir que la convicción generalizada se orienta por el modelo polivalente ya que, como dijimos, resulta más garantista en un contexto de relaciones conflictivas de tal forma que no se deje desprotegida a la parte débil en el desarrollo de éstas); en segundo lugar, por la relación existente entre el tipo abstracto y el lenguaje utilizado por la norma constitucional (en este caso, de pleno reconocimiento y no creación); y en tercer lugar, por los elementos esenciales del derecho sin los cuales dejaría de pertenecer al tipo descrito (en este caso, se trata de la descripción de sus características y la inexistencia de alguna definición) (14). Si afirmamos que la Constitución dibuja el contenido esencial del derecho a huelga, debemos decir también, para ser consecuentes, que la regulación a la cual se remite para su ejercicio, debe ser respetuosa de estos márgenes, y es más, en nuestro criterio, no se debe tratar de cualquier regulación fundamentalmente tuitiva, lo cual implica la consagración del modelo polivalente en nivel legislativo, ya que sólo de esta manera puede conseguirse que el instrumento de autotutela, que es la huelga, sea realmente efectivo, en otras palabras, que pueda ser, en efecto, una medida de presión para la consecución de aquellos fines que atañen a los trabajadores entendidos como sujetos sociales, con capacidad de diálogo social.

A estas alturas, es conveniente que introduzcamos el último concepto necesario para la elaboración

que pretendemos: nos referimos al concepto de desregulación.

La desregulación es un fenómeno producto de la crisis económica, y que consiste en el retiro del estado de su papel normativo, es decir, implica ausencia de normas. Tiene dos manifestaciones:

- Desregulación radical, que implica "una drástica reducción de los niveles de protección legal e incluso colectiva y de dejar jugar libremente al mercado y a la autonomía de la voluntad" (15).
- Desregulación que revitaliza el liberalismo colectivo, en el cual "la supresión de los mínimos legales, se intenta compensar con el esfuerzo de los instrumentos de representación colectiva de los trabajadores" (16), este modelo, en buena cuenta implica retiro de la regulación heterónoma, potenciando la capacidad de regulación colectiva autónoma.

Debemos hacer notar que la desregulación en el derecho laboral implica una afectación al papel normativo protector del estado, y que la regulación que abandona tiene, en la generalidad de los casos, finalidad protectora, en este sentido, lo conveniente es, sin duda y existiendo la necesidad de desregular, optar por aquella desregulación que potencia la capacidad de las partes para negociar, contando con todos los elementos necesarios para ello, incluyendo hasta el de presión, por ello, nos inclinamos por la segunda manifestación del fenómeno que ya hemos descrito.

Todos los elementos que hasta ahora hemos venido señalando son las piezas que requerimos para armar el modelo que el legislador ha sugerido en la LRCT. Para completar el cuadro, necesitamos, sin embargo, la descripción de una institución que nos ayudará mucho para entender la lógica subyacente en el desarrollo legislativo que examinamos. Nos referimos al arbitraje expresado en la huelga.

ARBITRAJE

El arbitraje en la LRCT puede resultar la alternativa a la huelga y una forma de resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores. De la LRCT surge una diferenciación entre arbitraje voluntario y obligatorio, teniendo cada uno de ellos ventajas y desventajas.

En el ámbito del arbitraje voluntario podemos señalar como ventaja que el conflicto queda dentro del ámbito de la voluntad de las partes, lo que a su vez limita el intervencionismo estatal y permite un solución pacífica del conflicto (17), las desventajas están del lado de su ineficacia en tanto que en la mayoría de los casos se produce o continúa una huelga luego de expedido el laudo, huelga que muchas veces obiene lo que no consiguió aquel (18).

Po otro lado se percibe el arbitraje por parte de los trabajadores como un renuncia al derecho de huelga y como una muestra de debilidad (19).

El arbitraje obligatorio ya no supone un acuerdo libre de las partes, sino una imposición por parte del Estado, con lo cual desaparece la alternativa que tienen los trabajadores entre huelga y arbitraje como medio de solución del conflicto. Como desventaja podemos señalar el poco aprecio que sienten los trabajadores por él en razón de entenderlo como la pérdida de su derecho a huelga (20).

La ventaja que se puede señalar respecto del arbitraje obligatorio vendría a estar dada por su eficacia. Para Sussekind, sería una alternativa para los sindicatos con poco poder de negociación, léase pequeños, para quienes la huelga no significa un eficaz medio de presionar al empleador y más bien puede repercutir en contra de sus afiliados y el sindicato mismo, a su vez este autor reserva la negociación y la huelga a los sindicatos fuertes (21).

El Arbitraje en la LRCT

Lo primero que resalta en la ley, es que se optó por el arbitraje

El problema fundamental no radica en si se debe o no permitir la huelga en servicios esenciales, sino en establecer los límites de su ejercicio

como producto del acuerdo de voluntades excluyéndose la posibilidad del arbitraje potestativo a favor de alguna de las partes.

Los artículos 32 y 45 de la ley excluyen al arbitraje como medio de solución en el tema de los permisos y licencias sindicales, así como forma de resolver, entablar una negociación a diferente nivel que el de empresas. Ambos artículos restan interés por la institución arbitral al saber los trabajadores que con ella no podrán satisfacer sus aspiraciones en esos temas.

En cuanto a la composición, el tribunal arbitral, el art. 64 prevé que cada parte designará un árbitro y estos a su vez al presidente del Tribunal, a falta de acuerdo lo designará la Autoridad de Trabajo, pero a continuación señala que ésta no podrá ser presidente cuando el empleador sea una empresa comprendida dentro de la actividad empresarial del estado o una entidad estatal cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada. A continuación el art. 67 señala que en el caso de los servicios públicos esenciales y en el supuesto de un arbitraje obligatorio, la autoridad designará al presidente del Tribunal. Ambos supuestos podrían darse en tanto dentro de los servicios públicos esenciales caben actos a cargo de empresas de la actividad empresarial del estado o entes cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo cual la misma Autoridad de Trabajo a la cual

se le prohíbe ser presidente, lo estaría designando, cargo por cierto muy importante, ya que debe ser tanto o más imparcial que los demás miembros del Tribunal, pues puede llegar a decidir con su acto el conflicto. Tendríamos entonces que el árbitro designado por la Autoridad de Trabajo no sería de ninguna manera imparcial (22), en un sentido similar se pronuncia el Tribunal Constitucional español (23).

En el art. 65, al tratar la decisión del árbitro, se señala que aquel deberá tener en cuenta las conclusiones del dictamen que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción Social con la posible colaboración del Ministerio de Economía y Finanzas, así como la de la CONASEV. Esto viene a añadir más elementos de juicio en la decisión del árbitro, sin embargo la afirmación del art. 65 "...deberá tenerse presente..." viene, si no a condicionar, sí a influir de manera importante en el laudo. El supuesto se torna más corrosivo de la institución cuando estamos frente a una empresa comprendida en la actividad empresarial del estado cuyos trabajadores se hallen sujetos al régimen laboral de la actividad privada, pues al ser el gobierno parte de la decisión, (ya que la mayor o menor concesión de beneficios a los trabajadores significará un egreso para él, con lo cual este dictamen elaborado por una dependencia estatal con la posible colaboración del Ministerio de Economía que es el regulador

por excelencia de los gastos del estado, resulta ser de un peso fundamental) el laudo difícilmente será imparcial.

Algo que no trata la ley y deja al reglamento es el costo del arbitraje, si obviamos a la Autoridad de Trabajo como árbitro, será de difícil solución este problema, ya que si nos atenemos al criterio recogido por el nuevo Código de Procedimientos Civiles, será a partes iguales (art. 872) lo cual en un medio donde predominan sindicatos pequeños en cuanto al número de afiliados, será un significativo problema para ellos.

Luego de esta descripción de la institución arbitral, debemos concluir que si de conferir mayor capacidad para solucionar los conflictos por las propias partes se trata, el arbitraje es un camino bastante recomendable, y lo sería en nuestro medio si se hacen todos los ajustes que hemos hecho notar, la introducción de la institución como la hemos descrito, representa una manifestación desreguladora, ya que con ella se pone en manos de las partes una mayor capacidad de autoregulación, excluyendo, como consecuencia lógica, la regulación estatal como existía antes. Esto es un indicativo de la lógica que mueve al legislador, ya que la institución en el Perú es algo legislativamente nuevo, y si se introduce, es porque se pretende estructurar un modelo diferente al que existía antes sin embargo, ¿es el legislador coherente con su propia lógica en el manejo de las otras instituciones? Lo veremos.

La LRCT en materia de huelga y arbitraje

Es necesario que, a manera de información, realicemos un breve resumen del tratamiento de la huelga en la ley.

La LRCT señala que la huelga sólo sería lícita para reivindicaciones laborales y siempre que comprenda a los trabajadores involucrados en ella, con lo cual se acaba con la posibilidad de las huelgas de solidaridad, y se entra al polémico

campo de la distinción entre reivindicaciones meramente laborales y las que tienen contenido político, teniendo en cuenta que en la tradición de los llamados "paros nacionales" ambas suelen darse indisolublemente unidas.

Señala también que no podrá ser medio de presión simultánea ni a la negociación directa ni al arbitraje, con lo cual se sigue la tendencia administrativa del Ministerio de Trabajo sobre la materia, así como la legislación anterior.

Asimismo existen requisitos que no por ser nimios dejan de ser reveladores de la ideología del legislador: así mientras en cualquier asociación o sociedad la intervención notarial es sólo posterior a la toma de decisiones y sólo para efectos registrales, si un sindicato quiere aprobar una huelga, la presencia del notario es consustancial a la validez de la decisión.

Otro aspecto revelador es el que se refiere al desbalance entre los requisitos para la validez de la aprobación de la huelga y lo exigido para que esta pierda legalidad, así podemos señalar que mientras para aprobarla se requiere el 50% más uno, no de los asistentes sino del total de los involucrados, (requisito de por sí difícil) basta que 20% de los trabajadores lo soliciten para que los trabajadores deban ratificarse en su decisión.

Cabe señalar que en dos casos bastante amplios, el arbitraje obligatorio pondría fin o haría de facto imposible el derecho de huelga: en los servicios esenciales, en donde fracasado el trato directo necesariamente se pasaría al arbitraje obligatorio; y en el caso del art. 68, donde se habla de la posibilidad estatal de intervenir en la huelga cuando ésta pone en riesgo una empresa o sector productivo o cuando se torna violenta, artículo de por sí bastante amplio en lo referido al sector productivo.

Todos estos datos nos serán útiles para llegar a nuestra conclusión, que a estas alturas ya resulta delineada.

Las especiales características del fenómeno contenido en la LRCT

En base a lo que venimos diciendo, hemos podido identificar instituciones en las cuales subyace una lógica desreguladora, es el caso del arbitraje. Sin embargo, también hemos realizado algunas descripciones en lo referido a la huelga que no encajan en las categorías que manejamos.

Como señalamos, hay dos manifestaciones de desregulación, y cabe preguntarnos si la institución de la huelga cabe en alguna de ellas. Si hablamos de desregulación radical, y afirmamos que ese es el modelo adoptado en la LRCT, el esquema se ve cuestionado, ya que si bien se dejan mayores márgenes de acción a la autonomía de la voluntad, esta no tiene una actuación excluyente en la estructuración de las relaciones laborales, aun queda un margen, bastante disminuido pero presente, de intervención heterónoma a la cual el estado no puede renunciar ya que el problema que se tendría en frente si se hace eso, sobrepasaría los límites de lo jurídico y se transformaría en un grave problema social, ya que si bien en los últimos años el sector de la población que tiene acceso a derechos laborales como la huelga, se ha visto disminuido considerablemente, aun representa un sector, si no cuantitativamente importante, sí cualitativamente significativo por su amplia capacidad de representar un conflicto social de gran magnitud.

No llega a ser tampoco una desregulación que revitalice el liberalismo colectivo. Esto lo podemos afirmar porque, en cuanto al tema que nos ocupa (huelga), se presenta una situación que resulta dibujando un sistema diferente: la LRCT hace una definición de lo que es huelga, diciendo que es, en el art. 72 "la suspensión colectiva del trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores con abandono del centro de traba-

jo" dándose con ello lo que Ernesto de la Jara explica como límites internos al derecho de huelga y que implica una definición de lo que es el derecho de huelga y que significa "una restricción al máximo del ámbito de protección" (23).

La situación entonces, se nos presenta de una particular forma: no encaja dentro de alguna manifestación de desregulación, por lo cual no podríamos afirmar que se trata de eso, ya que al definir lo que es la huelga, se interviene adoptando el modelo más restrictivo, desechando el modelo polivalente que, como ya afirmamos, es el que, en nuestra opinión, es el idóneo si se quiere dejar a las partes desarrollar el dialogo sin interferencias, esto es, es el modelo apropiado si se quiere desregular; pareciera entonces que no es esa la intención.

Por otro lado, por lo dicho pareciera que se trata de una situación de intervencionismo del estado, sin embargo ésta tampoco es el supuesto, ya que la lógica en la ley es de retiro, no de intervención, prueba de ello es la introducción del arbitraje.

En nuestra opinión, el fenómeno tiene una especial característica: como ya señalamos, la constitución delinea lo que es el contenido esencial del derecho de huelga y por ello, la regulación a la que se remite tiene que ser respetuosa de ese contenido esencial, tiene que ser por tanto, una regulación tuitiva que asegure su cabal ejercicio, esto no pasa en la LRCT ya que, como viene dicho, el modelo adoptado hace que el ejercicio de la huelga sea de una efectividad insignificante, ya que la presión se limita tanto, que se hace ineficaz. Estos elementos (no adopción del modelo polivalente, situación por la que se afecta el contenido esencial del derecho de huelga ya que inutiliza su real ejercicio, y la introducción de una definición de lo que es el derecho) determinan una renuncia del estado, no a su papel normativo estrictamente, pero sí una renuncia a su papel protector.

En efecto, si bien no estamos frente a una desregulación ni tampoco frente a una intervención estrictamente hablando, sí podemos afirmar que la situación es una de distinto tipo, mucho peor que si se hubiera tratado de alguno de esos dos fenómenos individualmente considerado, el estado se retira de su papel protector, manteniendo un mínimo que implica una limitación al derecho de huelga, lo cual configura un absurdo en la estructuración de las relaciones laborales, ya que no se potencia la posibilidad de autoregulación y autoprotección a cambio del retiro en otros ámbitos (como lo puede ser el ámbito individual y que de hecho pasa en una hipótesis de desregulación que revitalice el liberalismo colectivo) sino que, por el contrario, el abandono se produce dejando al sujeto colectivo atado de manos y en desventaja en sus posibilidades de presión frente al empleador, ya que como viene indicado, se afecta de tal forma al contenido esencial del derecho, que hace muy limitado su ejercicio.

En resumen, la figura resulta dramáticamente clara: con límites de intervención estatal bastante reducidos que en sí mismos no son favorables potenciando la posibilidad de autotutela sino que por el contrario la restringe, estamos frente a una situación que toma de la desregulación al abandono del papel protector y de la intervención su función limitativa, toma entonces lo peor de ambos, es un fenómeno peculiar que podemos definir como una renuncia limitante a la protección, la misma que puede, en un no muy corto plazo, provocar reacciones que trasciendan a los marcos técnico-jurídicos, lo cual puede contribuir al ya violento clima en el cual se desenvuelve la relación laboral, lo cual resulta ser contraproducente en la política general de manejo social y pacificación, ya que se crean las posibilidades para la actuación de grupos (como Sendero Luminoso) que pueden aprovechar la limitación en los canales legales de

orientación del conflicto para seguir planteando válvulas de escape violentas y que seguirán aumentando el clima de inseguridad en el cual venimos desenvolviéndonos.

La LRCT contiene como hemos señalado aspectos positivos en el proceso de autoregulación de los propios intereses, como es el arbitraje, sin embargo eso que pudo considerarse como expresión de una lógica desreguladora, se ve desvirtuado en el manejo de otras instituciones, lo que hace que se presente una grave incoherencia en la ley. En nuestra opinión, se debe hacer un tratamiento ordenado del fenómeno, eliminándose, en primer término, la perniciosa definición del artículo 72, optando por el modelo polivalente, que si se conduce con un sistema racional de desregulación y que es respetuoso del contenido esencial del derecho de huelga teniendo además el beneficioso efecto de hacer eficaz la presión. Creemos que es necesaria una modificación de la LRCT en este sentido, para bien de la armonía en el trato laboral y de la vida social en general, que lo que menos necesita ahora es la agudización de sus conflictos.

NOTAS

- (1) Ermida Uriarte, Oscar: "Conceptos, caracteres y modelos de huelga" en *Materiales de enseñanza de Derecho Colectivo del Trabajo*. PUC, 1990, 2da ed.
- (2) Jane Hodges Aeberhard y Alberto Otero de Dios: Jurisprudencia del comité de libertad sindical. En: *Materiales de enseñanza de Derecho Colectivo del Trabajo*. PUC, 1990, 2da ed.
- (3) Martín Valverde, Antonio: *Lecciones del Derecho del Trabajo*.
- (4) Gonzales Nieves, Orlando. *Aspectos Jurídicos de la Huelga*. pág. 421. Se refiere al caso de un proyecto de ley presentado en octubre de 1980 durante el gobierno del arquitecto Belaúnde que en su art. 4 prohibía la huelga en servicios esenciales.
- (5) Dieguez Cuervo, Gonzalo: *Liber-*

tad Sindical y Negociación Colectiva. OIT, pág. 103.

- (6) Ojeda Avilés, Antonio: *Derecho Sindical*.
- (7) Es el caso de Dinamarca, Suecia y Costa del Marfil. Pankert, A: Solución de conflictos del Trabajo, en los Servicios Esenciales. En: *Revista Internacional del Trabajo*. vol. 1000 Nº 1, enero-marzo de 1981.
- (8) Es el caso del Decreto Supremo 075-920-PCM, que considera servicios públicos esenciales a los servicios de administración, operación, equipamiento y mantenimiento de terminales y muelles en el país.
- (9) Ojeda Avilés, Antonio: *Op.cit.*
- (10) De la Cueva, Mario: *Derecho Mexicano del Trabajo* tomo II.
- (11) Pankert, A. *Op.cit.*
- (12) Ermida Uriarte, Oscar: *Op.cit.*
- (13) Campana Zegarra, David: "Estabilidad Laboral: el Derecho en Crisis". En: *Cuadernos Laborales*, Lima, ADEC-ATC, Nº 53.
- (14) García Perrote Escartin, Ignacio y Tudela Cambronero, Gregorio "El Derecho del trabajo, entre la crisis y la crítica": En *Revista de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Nº 92.
- (15) García Perrote Escartin, Ignacio y otros. *Op.ct.*
- (16) Pasco Comópolis, Mario: "Solución de los conflictos colectivos de trabajo: conciliación y arbitraje". En: *Revista de Derecho*. PUC Nº 37
- (17) Pasco Comópolis, Mario: *Op.cit.*
- (18) Pasco Comópolis, Mario: *Op.cit.*
- (19) Cabanellas, Guillermo. *Derecho de los conflictos laborales*.
- (20) Sissekind, Arnaldo: *Perspectivas del Derecho del trabajo*. Madrid, 1980.
- (21) Del Mar, María: Experiencia del Arbitraje en América Latina. En: *Análisis Laboral*. Febrero de 1991, pág. 6.
- (22) Montoya, Alfredo: *Derecho del Trabajo*.
- (23) De la Jara Basombrío, Ernesto: El derecho de huelga. En: *Materiales de Enseñanza de Derecho Colectivo*, PUC, 1990, 2da ed.