



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Heredia Maldonado Raimundo
<https://orcid.org/0009-0007-9831-4962>

Asesora

Mg. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth
<https://orcid.org/0000-0002-5337-7253>

Línea de Investigación

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales.

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Raimundo Heredia Maldonado **BACHILLER DE DERECHO** del Programa de la **ESCUELA DE DERECHO** de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Heredia Maldonado Raimundo	DNI: 16431125	
----------------------------	---------------	---

Pimentel , 18 de setiembre de 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en

AUTOR

Raimundo Heredia Maldonado

RECuento DE PALABRAS

8520 Words

RECuento DE CARACTERES

45821 Characters

RECuento DE PÁGINAS

30 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

54.1KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 14, 2024 10:37 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 14, 2024 10:37 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO
DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ**

Aprobación del jurado

DR. GONZALES HERRERA JESUS MANUEL

Presidente del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

Secretario del Jurado de Tesis

MG. HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH

Vocal del Jurado de Tesis

LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ

Resumen

La investigación abordó una problemática en la normativa peruana, donde se aprecia en el artículo 12 del TUO del D.L. 728 como los empleadores están exentos del pago de las remuneraciones de sus empleados durante el periodo de huelga, siendo la pregunta de investigación ¿Cuáles son las implicaciones legales para los derechos del trabajador cuando se efectúa una deducción de sus ingresos por los días no laborados durante una huelga laboral?; asumiendo como objetivo principal determinar las implicancias sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función al periodo de huelga legítima. De igual forma, se adoptan como objetivos específicos: i) Analizar la legislación laboral vigente que regula el derecho a la huelga, identificando los límites y prohibiciones; ii) Comparar las regulaciones internacionales sobre el derecho a la huelga y su impacto en las remuneraciones de los trabajadores; iii) Obtener la opinión de expertos, sobre cómo la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores y, iv) Formular una propuesta normativa con disposiciones concretas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. Así se obtuvo como resultado de investigación, que existe una afectación a los derechos de los trabajadores en relación a la deducción de sus salarios como consecuencia de una huelga declarada como legal, concluyendo que ello se materializaría como una represalia encubierta que impide la materialización del derecho a la huelga, siendo necesaria una propuesta al respecto.

Palabras Clave: Huelga, negociación colectiva, remuneración justa, represalia encubierta.

Abstract

The investigation addressed a problem in Peruvian regulations, where it can be seen in article 12 of the TUO of the D.L. 728 as employers are exempt from paying the salaries of their employees during the strike period, the research question being: What are the legal implications for the rights of the worker when a deduction is made from their income for the days not worked during a labor strike?

Assuming as the main objective to determine the implications on the labor rights of workers, the impact on their remuneration based on the legitimate strike period. Likewise, the following are adopted as specific objectives: i) Analyze the current labor legislation that regulates the right to strike, identifying the limits and prohibitions; ii) Compare international regulations on the right to strike and their impact on workers' salaries; iii) Obtain the opinion of experts on how the deduction of salaries during a strike would affect the labor rights of workers and, iv) Formulate a regulatory proposal with specific provisions to improve the protection of workers' rights. As a result of the investigation, it was obtained that there is an impact on the rights of workers in relation to the deduction from their salaries as a consequence of a strike declared legal, concluding that this would materialize as a covert retaliation that prevents the materialization of the right to the strike, a proposal in this regard being necessary.

Keywords: *Strike, collective bargaining, fair remuneration, covert retaliation.*

I. INTRODUCCIÓN

La lucha es el trabajo externo del derecho, y sin lugar a dudas una de sus principales fuentes, más aún del derecho laboral, mismo que desde sus inicios surge como consecuencia a las primeras luchas sociales que encabezó la clase obrera a efectos de que se reconozcan mejores condiciones de trabajo, ambientes dignos y remuneraciones adecuadas, dando paso consigo a la conformación de las primeras leyes laborales. Así, como destacan Bertoldo & Tagliavini, (2023) a lo largo de la era contemporánea y el último siglo los trabajadores, mediante su agrupación en colectivos y su reclamo por intermedio de los mismos, han logrado que poco a poco los estados y los tratados internacionales vayan reconociendo sus derechos e incorporándolos a las constituciones propias de cada país, brindando una mayor tutela y sancionando su transgresión, inclusive cuando el propio estado es el transgresor.

Sin embargo, pese al avance que se ha logrado en el reconocimiento de los derechos laborales de la población, como refiere Azaña, (2018) sigue existiendo una relación laboral dispar entre empleado y empleador, principalmente enmarcada en la disponibilidad de recursos, logística entre otros factores, que siempre terminan con el empleado en una posición de subordinación o inferioridad frente a los empleadores o las grandes empresas. Sin embargo, esta realidad no es reciente, sino que ha estado presente en todo momento durante las relaciones laborales, es así que como bien señala Ruiz, (2022), en un punto los trabajadores comprendieron que, en la huelga y la negociación colectiva, encontraban una fortaleza que le permitía un mayor poder de negociación frente a sus empleadores; aunque no por ello dejan de encontrarse con una serie de limitaciones en el ejercicio de este derecho fundamental.

Así, la Organización Internacional de Trabajo, en adelante OIT, (2022) refiere que si bien el proceso de una negociación colectiva puede presentar un escenario con tendencia al conflicto, su correcto tratamiento a través de mesas de diálogo, y una dinámica adecuadamente

estructurada pueden devenir en la creación de climas de confianza laboral y estabilidad en el trabajo, sin la necesidad de que se prolonguen demasiado en el tiempo o se paralice un determinado negocio o industria como consecuencia de una huelga o reclamo colectivo.

Delgado, (2019) en su investigación titulada: “La violación del derecho al ejercicio de la huelga imputable al empleador”. Un efecto que infringe el ejercicio legal de la huelga es la destitución de trabajadores que participaron en una huelga que fue decretada ilegal por el empleador. Si esta situación aún persiste, los sindicatos evitarán efectuar actividades para prevenir posibles efectos en caso de ser declarados ilegales. En consecuencia, la regla general se ha convertido en incumplimientos subjetivos en la aplicación de las obligaciones del empleador en lugar del cumplimiento objetivo del salario o la seguridad social de manera debida. Los sindicatos tienen miedo de llevar a cabo la huelga debido a esto. Es crucial que el Ministerio del Trabajo, al realizar el proceso de levantamiento de actas y constancia del cese de actividades, especifique todas las circunstancias de cese de actividades.

Lioy (2020) en su investigación titulada: “El derecho de retención de tareas”. Se refiere a que en situaciones en las que hay conflictos de beneficios entre estas dos partes, en los que una pide su pago y la otra persiste en el deber de obligación, es necesario alinear la balanza hacia el valor que la Constitución Argentina le otorga al salario. El artículo 14° establece que todos los trabajadores serán protegidos por normas, las cuales garantizarán situaciones de trabajo respetuosas y justas, jornadas laborales reducidas, descansos y vacaciones remunerados, retribución justa, sueldo mínimo vital e igual remuneración por igual tarea. El constituyente ha buscado priorizar al trabajador en medio del desequilibrio de contratos.

Así pues, si nos remitimos a la opinión de la OIT, (2000) al respecto, vamos a encontrar que señala que cada ordenamiento es libre de regular los efectos que va a surgir la materialización del derecho a la huelga sobre los haberes o remuneraciones de los trabajadores

que la acaten; señalando que si bien el pago de los días de huelga a los trabajadores huelguistas «no está prohibido ni es obligatorio», la aplicación de incorrectas deducciones salariales; así como la imposición de sanciones laborales por la huelga, puede devenir en relaciones laborales no armoniosas.

Así vemos, que no existe un reconocimiento internacional expreso a las deducciones planteadas en nuestro ordenamiento jurídico, las cuales no solo suponen una vulneración a las percepciones de los trabajadores, sino también un desincentivo al ejercicio de su derecho constitucional a la huelga y negociación colectiva y, además supone una repercusión negativa en las relaciones laborales entre empleador y empleados.

Esta problemática es abordada no solo en nuestro ordenamiento jurídico, así por ejemplo Osorio & Campusano, (2020) al hacer un análisis sobre el impacto que tiene la huelga y las negociaciones colectivas en Chile, refiere que si bien existe la prohibición legal de que las empresas tomen represalias de manera directa contra sus trabajadores por el hecho de acatar una huelga que suponga la paralización de las actividades, las empresas encuentran en la legislación medidas alternativas de aplicar tales represalias de manera indirecta, así reconocen que la posibilidad de afectar las remuneraciones de los trabajadores por los días no laborados supone una estrategia empresarial de doble arista, por un lado fungen como una amenaza para que los trabajadores cesen con la huelga, en atención a la disparidad de recursos frente a su empleador, los cuales se verían más reducidos ante el descuento por huelga y, por otro lado, funcionan como una sanción represora a efectos de evitar la realización de una nueva huelga, por el temor justamente a la afectación de sus remuneraciones.

Bigatti (2014) en su artículo: “Pago de los salarios durante los días de huelga”, hace referencia a una investigación llevada a cabo por el Dr. Mansueti, quien argumenta que en Argentina el consenso predominante es la no necesidad de abonar sueldos, si no se

proporcionan servicios. Cree que esto es verdad en los escenarios de huelgas que buscan proteger un interés para establecer un nuevo derecho, debido a la estructura estructurada del contrato laboral. Es el caso en el que el empleador podría haber provocado la huelga. No en las situaciones en las que el empleador cometa incumplimientos que, en esencia, serían distintos a la capacidad de hacer uso del derecho de huelga. Sino en situaciones en las que el empleador implemente cualquier clase de acciones directas, ejemplos como: ceses o interrupciones colectivas, alteraciones no consultadas a las estipulaciones laborales, acciones de persecución centradas en la representación sindical, etc. En dichas situaciones, puede surgir una reacción defensiva del equipo laboral que se concrete en una huelga. En estas circunstancias, el empleador habría causado la huelga y, conforme a los criterios generales sobre responsabilidad, es obligación del empleador abonar los salarios.

En el fundamento jurídico N° 10 de la Sentencia N° 11-1981- España se indica que la huelga provoca una inestabilidad en el normal desarrollo de la vida social, especialmente en el procedimiento de producción en manera pacífica y no agresiva, a través de un consenso de intenciones por parte de los empleados. Los empleados tienen la capacidad de prescindir de manera temporal de sus responsabilidades legales y contractuales con el fin de obtener beneficios de sus empleadores en algunas situaciones laborales o económicas y sociales.

Por su parte Alfie, (2012) en su artículo científico analiza la legislación laboral argentina en relación al derecho a la huelga, en donde refiere justamente en relación a los descuentos de los días no laborados a los trabajadores huelguistas, señalando que existen muchas justificaciones a los mismos; desde considerarlos como los “costos” directos de la huelga, señalando que este fundamento confunde los dilemas fácticos con los jurídicos, en tanto no se esboza justificación alguna que sostenga porque los trabajadores deben arriesgar su salario al ejercer su derecho constitucional a la huelga, critica a su vez otra tesis que plantea que la asunción del costo directo de la huelga dignifica a los trabajadores; sin embargo, ello no tiene en

consideración que la exigencia de esta conducta – “sacrificio”, escapa el deber positivo, por lo que no corresponde su exigencia a los trabajadores.

En la misma línea argumentativa, encontramos a Prado, (2018) quien analiza las repercusiones sobre las remuneraciones del ejercicio al derecho a la huelga, centrándose en específico en la actividad docente en Argentina, en donde enfatiza que el hecho de que los ordenamientos hayan acogido en sus textos constitucionales o regulaciones legales el derecho a la huelga o al reclamo colectivo, no importa la automática consagración del mismo, sino que siguen subsistiendo una serie de limitaciones, válidas y no válidas, a la materialización plena de tal derecho como lo es la existencia de una afectación salarial por el periodo que dure la huelga, lo cual esconde una represalia encubierta en los propios textos legales que legitiman el derecho a la huelga, y que atenta justamente contra el fin primordial de la misma, esto es la mejora de las condiciones del trabajador y por ende, su economía.

En Perú, autores como Sarzo, (2021) en su libro “Pragmática del control sobre el derecho a la huelga” también se han pronunciado al respecto sobre esta problemática, entendiendo que tanto en la legislación vigente como en la práctica diaria de las relaciones laborales en nuestro país, existen una serie de impedimentos al correcto ejercicio del derecho constitucional a la huelga, entiendo que tal problemática debe abordarse desde más allá que una mera visión desde la formalidad normativa, buscando verdaderos cambios que permitan suplir las inconsistencias legales y garantizar su pleno ejercicio. En ese sentido coincidimos con lo planteado, señalando que consideramos necesaria la modificación de la regulación legal del derecho a la huelga a efectos de que no pueda ser entendida como una suspensión del vínculo laboral y en consecuencia no se puedan afectar las remuneraciones de los derechos de los trabajadores durante el plazo que dure la misma, pues ello supone una represalia encubierta que impide su real manifestación.

Michael Vidal Salazar en su foro "Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano", indica que la legislación vigente todavía no ha integrado las últimas directrices en materia de derecho de huelga, ni ha aceptado la importancia de revitalizar la institución y asegurar su eficacia. Y fomenta una mayor generación de ingresos en el ámbito empresarial a nivel global. Esperamos que las próximas modificaciones legislativas aborden este problema y nos aproximen más a un reconocimiento genuino de la libertad colectiva.

Ortega (2021), en su estudio "La necesidad de modernizar el derecho de huelga en el Perú", menciona que, el perjuicio económico experimentado por las partes a raíz del derecho de huelga no es equivalente ni tiene la misma naturaleza; dado que, por un lado, se refiere al impacto en el patrimonio de la empresa, a medida que por otro lado, la disminución de la remuneración puede impactar en derechos de naturaleza sustancial, en ellos encontramos: el derecho a la vida, salud, bienestar, educación, recreación y en general, puede perjudicar la dignidad del trabajador, ya que este representa el soporte de cada trabajador y de su familia. En consecuencia, sin importar el perjuicio patrimonial experimentado por el empleado, el daño colateral provocado por la disminución de los ingresos obtenidos de forma constante puede impactar en otros intereses, no solo del empleado, sino de su familia, y por qué no impactar en el interés superior de los hijos más jóvenes que pueda tener el empleado. Además, si se considera que, en la mayoría de las situaciones, la remuneración representa el amparo del hogar, la cual se asegura.

Como explica Farfán (2023) la Constitución Política del Perú contempla en su artículo 28 el reconocimiento de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, entendiendo los mismos como derechos inherentes a todos los trabajadores, siempre que estas actividades se enclastre en el orden democrático y en armonía con el interés social; lo cual supone un merecido reconocimiento a las luchas sociales como fuentes primarias del derecho laboral, pero también como medio idóneo para la solución de conflictos laborales.

Olivares, M. U. (2021) cree que se debería revisar la actual regulación respecto a la ley de huelga, y así se dé una incorporación de un modelo dinámico. Aunque el Ministerio de Trabajo está dispuesto a revisar o interpretar algunos requisitos legales para los sindicatos, la prueba concreta es que un sistema de relaciones laborales fuerte debe contar con herramientas efectivas y claras para cada caso.

Arévalo, (2022) en un estudio acerca del derecho a la huelga en nuestro ordenamiento jurídico refiere que una huelga es legal cuando se cumplen los requisitos correlativos presentes en el artículo 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estos son: i) La finalidad de la huelga, la cual debe estar orientada al reconocimiento de los derechos laborales o prestaciones de los trabajadores; ii) El acuerdo de la huelga, de forma mayoritaria y voluntaria por los trabajadores; iii) La comunicación previa al empleador y la autoridad del trabajo; iv) El no sometimiento al arbitraje de las materias objeto de huelga y, v) La nómina del personal que decida continuar sus labores, no acatando la huelga, la cual deberá adjuntarse a las comunicaciones cursadas a la entidad y la autoridad del trabajo.

No obstante, pese al reconocimiento constitucional del derecho a la huelga, nuestro sistema legal presenta una dicotomía con lo expresado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, encargado de regular la actividad laboral privada en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en su artículo 12 literal h) refiere que el ejercicio del derecho de huelga supone la suspensión del contrato de trabajo por el periodo de para en las actividades, suponiendo ello el descuento en las remuneraciones de los trabajadores que se declaren en huelga durante el plazo de duración de la misma.

Así lo regula el literal b) del artículo 77 del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en donde se refiere que la huelga que cumpla con la totalidad de requisitos, mencionados en el artículo 73 del mismo texto normativo, para ser declarada como tal, supone

la suspensión de todos los efectos de los contratos personales de trabajo, afectando también la obligación de los empleadores de abonar las remuneraciones por los días no laborados; dejando la salvedad, que ello no supone la afectación del vínculo laboral.

Así, como vemos, por un lado se tiene que nuestro ordenamiento reconoce el ejercicio a la negociación colectiva y a la huelga como medios idóneos para la solución de conflictos laborales; sin embargo, por otra parte reconoce que los empleadores pueden no abonar las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que estos se encontraban en huelga y no cumpliendo de forma efectiva con las actividades laborales para las cuales fueron contratados, aun cuando la huelga haya sido declarada legal, tal y como lo ha dejado esbozado el Servir, en su Informe 000581-2022-Servir-GPGSC, en donde deja abierta la posibilidad que los empleadores puedan reducir los descuentos por días no laborados, en el caso se declare la legalidad de la huelga, pero reconociendo igualmente la validez de la afectación de las remuneraciones de los trabajadores.

Es justamente esta problemática la que pretendemos analizar en la presente investigación, en tanto consideramos que el hecho de que la normativa laboral peruana habilite a los empleadores a descontar de las remuneraciones de los trabajadores el pago de los días no laborados, supone un desincentivo a la negociación colectiva; más que todo porque en una relación laboral dispar el empleador si puede soportar económicamente los montos dejados de producir durante el plazo de huelga, más no los trabajadores, entendiéndose que justamente tienen que recurrir al reclamo colectivo, toda vez en busca de mejores condiciones laborales.

López, K. L. (2017), manifiesta que se le debe considerar como uno de los medios legítimos de suma importancia que utilizan los trabajadores y también sus organizaciones, todo ello para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales”, y los componentes que de él se proceden. A partir de este ello, se debería regular nuestra normativa, abordando por

nuestro modelo regulatorio, el cual debería poseer un tipo dinámico. No obstante, la regulación actual tanto en la esfera pública y privada se está desarrollando sin respeto los principios básicos antes mencionados. Puesto el marco legal que rige las huelgas en el sector público, que significa que todos los servicios públicos se consideran fundamentales, la concesión de poderes por parte de las autoridades públicas para emplear trabajadores autónomos para resguardar el trabajo de los huelguistas tiene graves consecuencias para el trabajo de los huelguistas, ya que este derecho como un medio fidedigno a la ley que disponen los trabajadores les impediría alcanzar su objetivo, que es promover y defender los beneficios monetarios y sociales que pretenden alcanzar mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Ugarte Pando (2020) en su tesis "*Visión crítica de la sanción de suspensión por huelgas improcedentes: a propósito de los pronunciamientos de la Corte Suprema*" manifiesta que, en cuanto al perjuicio experimentado por las partes, es importante considerar que, en el caso del empleador, el daño posiblemente se manifieste en una disminución en la producción debido a la reducción del personal, lo cual resulta en menores ingresos. La magnitud de este impacto dependerá de la cantidad de trabajadores que están siguiendo la huelga o de la importancia de las tareas realizadas por los trabajadores en huelga para los objetivos comerciales. En respuesta a esta situación, los empleados experimentan una disminución en su salario que está directamente relacionada con la cantidad de trabajo no realizado. Por lo tanto, el perjuicio experimentado por ambas partes podría ser etiquetado como de índole económica, aunque opinamos que no cuentan con la idéntica naturaleza. El daño causado al empleador por la falta de trabajo de los huelguistas resulta en una disminución de los ingresos. No obstante, la disminución de la remuneración de los trabajadores en huelga afecta directamente un derecho constitucionalmente reconocido en el artículo 24 de nuestra Constitución. Este derecho, el cual establece que "El trabajador tiene derecho a una remuneración justa y adecuada que garantice su bienestar material y espiritual", tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

El problema a abordar en la presente investigación se encuentra dado en función a responder la interrogante de ¿Cuáles son las implicaciones legales para los derechos del trabajador cuando se efectúa una deducción de sus ingresos por los días no laborados durante una huelga laboral? en ese sentido, se plantea como hipótesis la idea de que, al descontar los salarios de los trabajadores durante una huelga, se está afectando directamente su derecho fundamental a recibir una remuneración; además, sugiere que esta acción podría tener un efecto disuasorio sobre los empleados que consideran participar en huelgas legítimas para defender sus intereses colectivos; en este contexto, se plantea la posibilidad de que el descuento salarial sea utilizado como una táctica encubierta por algunos empleadores para debilitar el ejercicio del derecho a la huelga y limitar la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus demandas laborales de manera colectiva, teniendo para ello, el amparo de la normativa legal vigente, considerando necesario una reforma normativa en la que se elimine la facultad de los empleadores de afectar los salarios de los trabajadores por los días de huelga, en caso está sea declarada legítima, claro está.

Así, se plantea la existencia de dos categorías de estudio: i) Implicancias legales en los derechos laborales de los trabajadores por el ejercicio de su derecho a huelga y ii) La facultad de los empleadores para realizar el descuento por los días no laborados por los trabajadores por el ejercicio de su derecho a huelga. Debe entenderse que estas dos categorías de estudio se encuentran íntimamente relacionadas al problema de estudio de la presente investigación mediante una relación de causalidad que nos permitirá una comprensión completa de la realidad problemática planteada y a su vez arribar a mejores propuestas de solución.

Bajo este orden de ideas, el objetivo principal de la investigación se centra en determinar las implicancias o repercusiones que tienen sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función a los días no laborados durante el periodo de huelga legítima; en función a ello, se plantean como objetivos específicos: i) Analizar la

legislación laboral vigente que regula el derecho a la huelga, identificando los límites y prohibiciones; ii) Comparar las regulaciones internacionales sobre el derecho a la huelga y su impacto en las remuneraciones de los trabajadores; iii) Obtener la opinión de expertos, sobre cómo la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores y, iv) Formular una propuesta de reforma legislativa con disposiciones concretas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en huelga.

La investigación sobre las implicaciones legales de la deducción de ingresos por días de ausencia durante una huelga reviste una importancia fundamental al asegurar la protección de los derechos laborales, el cumplimiento de las leyes laborales, la promoción del diálogo social y la identificación de buenas prácticas. Además, esta investigación puede proporcionar la base necesaria para impulsar reformas legislativas que mejoren la protección de los trabajadores en huelga y fomenten relaciones laborales más equitativas y estables. En última instancia, el estudio de este tema contribuye a fortalecer la justicia y la equidad en el ámbito laboral, beneficiando a trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto.

Análisis Jurisprudencial

- **Casación Laboral N° 22596-2018 - Lambayeque**

La primera casación analizada es respecto a la impugnación de una sanción disciplinaria a un trabajador, subrayando la importancia de los derechos laborales y el debido proceso.

Primera Instancia: El demandante Gian Carlos Zapata Castro presentó una demanda el 15 de septiembre de 2016 en contra de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, sobre la materia de impugnación de sanción disciplinaria, buscando así anular una carta del 18 de agosto que le imponía una suspensión de 02 días de suspensión sin goce de haberes por concurrir en la huelga de los días 16 y 17 de junio del año 2016, transigiendo su derecho constitucional a una actividad sindical; asimismo, solicita el reintegro de

los días que fue suspendido de sus labores, intereses y de los costos del proceso.

Decisión: El Juzgado Mixto de Motupe falló a favor del demandante Gian Carlos Zapata Castro, mediante sentencia expedida el 19 de diciembre de 2017

Segunda instancia: La Segunda Sala Laboral revocó esta decisión el 23 de julio de 2018, argumentando que la huelga había sido declarada improcedente y que el trabajador debía cumplir con su obligación laboral debido a la naturaleza de su cargo tal como consigna la Carta del 29 de enero de 2016 remitida por la parte demandada; es así que, al no haber asistido al centro de labores no cumplió con sus obligaciones laborales.

Casación: La parte demandante interpone el presente recurso de casación en contra del fallo realizado en segunda instancia.

Asimismo, la referida Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque establece criterios fundamentales que deben observarse en la aplicación de sanciones disciplinarias en el ámbito laboral. La jurisprudencia resultante de este caso contribuye a la consolidación de un marco legal que protege los derechos de los trabajadores, promoviendo un ambiente de trabajo justo y equitativo.

El caso de la casación laboral 22596-2018 de Lambayeque se centra en la legalidad del descuento de salarios por días de huelga y su impacto en los derechos de todo trabajador.

En este contexto, los trabajadores realizaron una huelga y la empresa descontó los días no trabajados, lo que fue impugnado por los empleados como una vulneración de sus derechos. El Tribunal Constitucional ha reconocido la huelga como un derecho, aunque puede conllevar descuentos salariales. La Corte evaluó la legalidad de estos descuentos, que son permitidos si la huelga es legal y se siguen los procedimientos adecuados. Se revisó si el descuento era proporcional y si hubo una notificación adecuada. Un descuento excesivo podría vulnerar derechos laborales, subrayando la necesidad de que las empresas actúen dentro del marco legal que respete estos derechos.

Ergo, si bien el descuento de salarios por huelga puede ser legal, debe realizarse dentro de un

marco que ampare los derechos de los trabajadores y no resulte en represalias desproporcionadas. La casación sugiere que podría ser necesaria una revisión de las normativas relacionadas con el derecho a la huelga y los descuentos, buscando un equilibrio que evite abusos y garantice la protección de los trabajadores. El presente caso subraya la importancia de un marco legal claro que contemple tanto los derechos de los trabajadores como los de los empleadores en situaciones de huelga.

Decisión: Se declaró INFUNDADO dicho recurso, por cuanto el criterio correspondiente en el Octavo Considerando de la presente ejecutoria suprema, constituye Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, conforme a lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- **Casación Laboral N° 18989-2019-Arequipa**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema aborda en la presente sobre la impugnación de sanciones disciplinarias, específicamente en el contexto de los descuentos en días de huelga.

Primera Instancia: El actor presentó una demanda el 4 de julio de 2018, solicitando la anulación de una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber impuesta en mayo de 2017, así como el pago de la remuneración correspondiente y el reconocimiento de los días suspendidos para beneficios laborales. El Octavo Juzgado de Trabajo de Arequipa declaró fundada la demanda el 19 de marzo de 2019.

Decisión: Declara FUNDADA la demanda

Segunda instancia: La Primera Sala Laboral confirmó esta decisión en junio de 2019, argumentando que la participación del trabajador en la huelga no constituye falta, dado que la declaración de improcedencia ocurrió después de la notificación de su empleador. Se discutió también la inaplicación de normas relacionadas con las huelgas, señalando que solo aquellas

que cumplen con requisitos legales suspenden efectivamente los contratos de trabajo.

Casación: La parte demandante interpone recurso de casación en contra del fallo realizado en segunda instancia.

La Sala Suprema procede a interpretar **el artículo 77°** del TUO LRCT, establece disposiciones sobre el derecho de huelga y sus efectos en las relaciones laborales. Se interpretan cuatro incisos clave:

1. **Abstención total de labores:** La huelga permite a los trabajadores dejar de trabajar sin que ello constituya falta, dado que este es un derecho fundamental. Los trabajadores de dirección no pueden votar en la huelga, pero pueden suspender sus labores.
2. **Suspensión del contrato de trabajo:** En el transcurso de la huelga, el contrato se suspende, por lo que no hay obligación de pago de salarios por parte del empleador. Esta suspensión protege el derecho de los trabajadores a ejercer la huelga.
3. **Prohibición del retiro de bienes:** Para salvaguardar los derechos de los trabajadores, no se permite que el empleador retire bienes de la empresa durante la huelga.
4. **Respeto a la antigüedad:** La suspensión de labores no afecta la antigüedad del trabajador, que se mantiene para efectos de beneficios como la CTS.

Se menciona además que la jurisprudencia establece que, aunque una huelga sea declarada improcedente, no se puede despedir a los trabajadores por participar en ella, aunque sí se pueden aplicar sanciones por inasistencia.

Si bien es cierto, el artículo 77° del TUO Ley Relaciones Colectivas del Trabajo refuerza el derecho de huelga como una herramienta fundamental para la defensa de los intereses laborales. Al reconocer la legitimidad de la huelga y sus efectos en el contrato laboral, se busca equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, garantizando que los derechos de estos últimos no sean vulnerados. Esta interpretación realizada por la Corte Suprema destaca la

importancia de la legalidad en la convocatoria de huelgas, subrayando que las medidas disciplinarias deben ser proporcionales y respetar los derechos fundamentales. Además, es menester señalar que la doctrina establece límites claros sobre las acciones que pueden tomar los empleadores en el contexto de huelgas, enfatizando que cualquier respuesta debe ser adecuada y justificada. Empero, al realizar una huelga considerada ilegal, los trabajadores involucrados, incluido el demandante, podían ser sancionados por el empleador. En este caso, se impuso una suspensión sin goce de haber, dado que la huelga no estaba protegida legalmente; dado que la huelga fue ilegal, no se aplicaron los beneficios que normalmente podrían otorgarse en caso de una huelga legítima, lo que justificaría las sanciones impuestas. A pesar que el derecho de la huelga se encuentra recogido y protegido en nuestra carta magna, así como en la normativa laboral, este derecho permite a los trabajadores expresar sus demandas y reivindicaciones; pese a los descuentos salariales por días de materialización de huelga lo cual es una práctica común en nuestro contexto socio laboral generando tensiones entre los derechos laborales y las sanciones que se imponen por los empleadores.

Se menciona que, si un trabajador paraliza sus labores de forma ilegal, lleva consigo a que el empleador proceda a sancionar con una suspensión sin goce de haber durante dos días específicos, dicha decisión debe estar justificada en la declaración de no procedencia de la huelga por parte de las autoridades, lo que significa que los trabajadores que participan en la paralización no tienen derecho a remuneración por los días no trabajados. Enfatizar que los trabajadores involucrados en una huelga ilegal pierden derechos a remuneración, a fin de poder disuadir futuras acciones similares, es una razón idónea para abrir un debate sobre la estabilidad entre los derechos de los trabajadores y la autoridad del empleador.

Decisión: Se declaró FUNDADO dicho recurso interpuesto por la parte demandada, revocando la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, por los fundamentos ya expuestos.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente apartado, se brindará una descripción del diseño de la investigación, su estructuración, así como las técnicas e instrumentos de investigación aplicados, con el propósito de brindar una mayor comprensión del proceso de investigación seguido, a efectos de facilitar su replicación en futuras investigaciones.

Bajo ese orden de ideas, la presente investigación contempla un diseño de no experimental, el cuál es definido por Hernández, Fernández y Baptista, (2010) como aquella investigación en la que no se va a realizar deliberadamente una manipulación de las variables de estudio, sino que simplemente se estudiará el fenómeno investigado mediante la observación, para proceder luego con el respectivo análisis del mismo, en función a los métodos escogidos. De igual forma, la investigación es de corte transversal, a efectos de medir las variables de investigación en un momento determinado, así como su interacción en el problema de investigación que se ha planteado.

En ese sentido, en relación al método de estudio escogido, tenemos al método analítico, entendido como aquel método consistente en el desmembramiento del fenómeno a estudiar en sus principales elementos o características a efectos de medir cada una de las causas, naturaleza y propiedades que puedan presentar, mediante la observación detallada de cada una de ellas, permitiendo identificar su verdadera fenomenología, y obtener un panorama más amplio de la realidad estudiada. Bajo ese orden de ideas, la presente investigación es de tipo propositiva, definida por Estela (2020) como aquella que plantea una solución del problema estudiado, partiendo del diagnóstico pormenorizado del fenómeno estudiado, mediante la aplicación justamente del método analítico.

De igual forma, nos encontramos ante una investigación cualitativa, entendida por Blasco y Pérez (2007), como aquella investigación que analiza un fenómeno tal y como se presenta en

la naturaleza, mediante la observación directa, que permite la interpretación del mismo, sin prestar mayor atención a los valores cuantitativos que lo puedan caracterizar.

El diseño de investigación propuesto, guarda estrecha relación con los fines y objetivos de la presente investigación, en los que se plantea el análisis de una realidad jurídica presente en nuestro ordenamiento, como lo es la afectación de las remuneraciones de los trabajadores durante el periodo de huelga declarada como legítima, pretendiendo con ello un correcto y pormenorizado análisis de tal realidad, a efectos de a posteriori esbozar una propuesta de reforma que permita dar solución a tal controversia y garantizar la efectivización de los derechos laborales de los trabajadores.

En ese sentido, se tiene que recurrir a técnicas de investigación, siendo que en el presente caso al encontrarnos ante una investigación cualitativa, debemos recurrir en primer lugar al análisis documental, técnica que nos permitirá analizar las fuentes primarias del derecho, como lo es la jurisprudencia, la doctrina y la ley, a efectos de extraer de ellas la información más importante y relevante para una mejor comprensión del fenómeno a estudiar, esta técnica se complementará con la remisión a la técnica del fichaje textual, que nos permitirá extraer de manera literal el contenido de las fuentes primarias del derecho antes mencionadas, garantizando de esta forma un nivel mayor de objetividad en la investigación, finalmente también haremos uso de la técnica de la entrevista, la cual nos permitirá medir la percepción de expertos en la materia en función a la problemática de estudio, esto es determinar si existe una afectación arbitraria o no, a las remuneraciones de los trabajadores por los días no laborados durante el periodo de huelga, así como los parámetros y directrices que debe direccionar la elaboración de la propuesta final de investigación.

Así resulta preciso, referirnos a la población de la investigación, para efectos de la presente investigación, la población va a estar definida en un primer momento por la totalidad de

jurisprudencia nacional emitida en relación al objeto de estudio, de igual forma por la legislación nacional e internacional vigente en la materia y la doctrina esbozada por los jurisconsultos al respecto, al igual que por la totalidad de expertos en derecho laboral en el marco de la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, como límite espacial de la investigación.

Para el proceso de obtención de la muestra de investigación, se ha seguido un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función a las reales posibilidades de poder acceder a la información, teniendo en consideración que nos encontramos ante un fenómeno jurídico muy poco estudiado y por lo tanto existe muy poca o escasa información escrita al respecto; en ese sentido, en el plano documental se ha creído conveniente que la muestra de la investigación esté conformada por un análisis de 2 sentencias nacionales en la materia, el análisis íntegro del cuerpo normativo vigente en la materia en nuestro ordenamiento y las opiniones y recomendaciones vertidas por organismos internacionales en materia de derecho laboral y finalmente por nueve (9) profesionales expertos en derecho laboral en el marco de la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, los cuales deberán tener un título mínimo de maestría, como criterio de exclusión y, deberán ser entre magistrados o abogados laboristas que ejercen la defensa libre.

Dicho esto, en relación a los instrumentos de investigación, se recurrirá a la Guía de análisis documental, a efectos de extraer de las fuentes primarias del derecho la principal información concerniente al fenómeno jurídico objeto de investigación, de igual forma la Ficha Textual a efectos de poder transcribir las principales citas o *ratio decidendi* de pronunciamientos judiciales en relación al objeto de estudio y finalmente un cuestionario que estará compuesto de cinco (05) preguntas de naturaleza abierta, en las cuales se buscará obtener la percepción de los profesionales expertos en derecho laboral en relación a la existencia o no, de una afectación arbitraria en la remuneración de los trabajadores por los días no laborados durante el periodo de huelga, y los parámetros y directrices que debe direccionar la elaboración de la propuesta final

de investigación, encontrándose tal instrumento como anexo de la presente investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

A efectos de poder cumplir con los objetivos de la presente investigación, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación descritos en el apartado precedente a la muestra de la investigación, permitiéndonos obtener los resultados que se expresan en el presente capítulo.

Tabla 1

En relación al objetivo general de investigación.

¿Considera usted, la existencia de implicancias o repercusiones sobre los derechos laborales de los trabajadores y la afectación a sus remuneraciones en función a los días no laborados durante el periodo de huelga legítima?

E001 Considero que existen repercusiones evidentes, pues por el tratamiento legal del asunto en el Perú, se genera el descuento (más propiamente, el no pago) de remuneraciones

E002 Definitivamente se vulnera el derecho a la remuneración del trabajador, toda vez que hay afectación del contenido esencial de su derecho antes mencionado, la repercusión es eminentemente social y laboral

E003 La remuneración es percibida por la prestación efectiva del servicio.

E004 No existe implicación o repercusión alguna porque el derecho a la huelga si está consagrado en nuestra constitución, por lo que no afecta a sus remuneraciones.

Nota: Elaboración propia

Nota: Se verifica que no existe una posición unánime en relación a la pregunta en cuestión, en función a la controversia entre la normativa legal vigente y la primacía de la realidad, sin embargo, lo que si se deja sentado, es la existencia de obvias repercusiones en las remuneraciones de los trabajadores, ante una huelga declarada como legal, siendo necesario identificar con las siguientes interrogantes, si dicha afectación es acorde a derecho o por el contrario representa una vulneración normativa a los intereses de los trabajadores.

Tabla 2

En relación al primer objetivo específico de investigación

¿Cuál es el supuesto normativo que prevé la ley actual, para el tratamiento de las remuneraciones de los trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima?

E001	La Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto en su tercera disposición transitoria del TUO, literal d) establece que el pago de las remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, bajo el supuesto de que la huelga produce la suspensión perfecta del contrato de trabajo, conforme lo establece el artículo 12, literal h de la ley.
E002	La misma Constitución Política de 1993 y los convenios de la OIT, así como otros instrumentos internacionales, han previsto este tipo de situaciones, es decir, el contenido esencial del derecho a la huelga del trabajador.

- E003 Por el derecho de huelga, se produce la suspensión perfecta de labores o de la relación laboral (art. 5.2 del D.S. 011-2020-Tr). No existe norma para el pago de remuneraciones por pago de días de huelga, salvo negociación colectiva.
- E004 El supuesto normativo es el D.S. 010-2003- TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que refiere en su artículo 77 b) que se suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de alguna remuneración, sin la subsistencia del vínculo laboral.

Nota: Elaboración propia

Nota: Se ha hecho referencia expresa a la normatividad vigente en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, ya sea mediante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la Constitución Política del Perú y las recomendaciones internacionales de la OIT, refiriéndose que dichas normativas habilitan a los empleadores al no pago de las remuneraciones de los empleadores por los días no laborados durante el periodo de una huelga, aun cuando la misma haya sido declarada como legal, en relación a que se hace referencia a que la remuneración obedece a la prestación efectiva de un trabajo.

Tabla 3

En relación al segundo objetivo específico de investigación

¿Conoce usted el tratamiento que le da el derecho comparado a la posibilidad de incidir en las remuneraciones de los trabajadores por los días no laborados en un periodo de huelga legítima?

-
- E001 En general, no se remuneran los días de huelga, salvo cuando la causa de la misma sea imputable expresamente al empleador.

- E002 El trabajador puede hacer uso de su derecho de acción, interponiendo una acción de amparo o las acciones presentes en la Ley Procesal de Trabajo.
- E003 Sí
- E004 El derecho comparado prescribe, el derecho a la huelga sin incidencia en las remuneraciones de los trabajadores.

Nota: Elaboración propia

Nota: Al igual que en la interrogante precedente, apreciamos como existe una tendencia nacional e internacional, a reconocerle a los empleadores la facultad del no pago de las remuneraciones de los días del periodo de huelga a sus trabajadores, encontrándose expresamente regulado tal prerrogativa.

Tabla 4

En relación al tercer objetivo específico de investigación

Bajo su criterio, ¿En nuestro sistema legal laboral se estaría violentando el derecho de los trabajadores al afectar sus remuneraciones en función a los días no laborados por periodo de huelga legítima?

-
- E001 Estimo que sí, pues si se ha satisfecho los presupuestos normativos para ser considerada legal, sería una limitación evidente al derecho a la huelga, el no pago de sus remuneraciones.
- E002 Se estaría afecto el derecho a la remuneración, máxime si el trabajador tiene el derecho a la huelga y si está ha sido declarada legal
- E003 No

E004 Se está vulnerando el derecho de los trabajadores al afectar sus remuneraciones, ya que el derecho a la huelga está consagrado en nuestra constitución.

Nota: Elaboración propia

Nota: Si bien, se ha dejado sentado en las interrogantes precedentes que, el no pago de las remuneraciones de los trabajadores por el empleador en razón de los días no laborados por el periodo de una huelga legítima, se tiene un consenso, en tanto ello representaría una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, en tanto se estaría condicionando la verdadera naturaleza de su derecho a la huelga, impidiendo la correcta materialización del mismo, ante una represalia legal, en la posibilidad del no pago de remuneraciones.

Tabla 5

En relación al cuarto objetivo específico de investigación

Al respecto, ¿Qué criterios debe seguir una reforma legal que pretenda el normal pago de las remuneraciones de los trabajadores por el periodo no laborado durante una huelga declarada como legal en el Perú?

E001 Considero que debe tenerse en cuenta de manera exhaustiva si la huelga obedece a una causa imputable al empleador, caso en el cual procedería el pago de remuneraciones.

E002 A mi modo de ver, una reforma debe tener en cuenta de todas maneras el contenido esencial del derecho a la huelga que tiene el trabajador y en base a ello, verificar la declaratoria de legal de la

huelga, buscando a través de ello que se respete el derecho a la remuneración justa de los trabajadores.

E003 Solo por acuerdo entre las partes y mejorar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre la remuneración en las huelgas declaradas como legales

E004 Se debería partir de la naturaleza del derecho a la huelga, por lo que debe establecerse una reforma legal laboral que garantice el pago de sus remuneraciones durante el periodo de huelga.

Nota: Elaboración propia

Nota: Se obtiene un consenso en el cual la búsqueda de una propuesta de mejora debe de tener en consideración la naturaleza del derecho esencial a la huelga y a la remuneración de los trabajadores, a efectos de poder lograr una convergencia entre sus postulados, viabilizando su materialización, sobre todo en aquellos escenarios en los que una huelga haya cumplido con los estándares requeridos en la normativa para ser considerada como legítima, en cuyos casos, no debería existir la prerrogativa del empleador de poder proceder con el no pago de las remuneraciones.

3.2. Discusión

A lo largo de la presente investigación y de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación se ha podido colegir la existencia de una deficiencia en la ley, en tanto se regula la prerrogativa del no pago de las remuneraciones por los días no laborados por periodo de huelga, aun cuando esta haya sido declarada como legal; sin embargo, ello presenta una doble lesión a los derechos de los trabajadores, por un lado está la expresa afectación a sus remuneraciones, pero por otro lado existe con ello una represalia

encubierta a la materialización de los derechos de huelga, ello en cuanto el no pago de remuneraciones condiciona al ejercicio de lo mismo, partiendo de la óptica que la remuneración es la fuente principal de ingresos de la clase trabajadora y, sí existe una huelga legítima, es porque se están reclamando mejoras en sus condiciones laborales.

Ello, se condice con lo expresado por Sarzo, (2021) en su libro “Pragmática del control sobre el derecho a la huelga” alertando la existencia en nuestro ordenamiento una serie de impedimentos al correcto ejercicio del derecho constitucional a la huelga, por lo que es necesaria una modificación de la regulación legal del derecho a la huelga a efectos de que no pueda ser entendida como una suspensión del vínculo laboral y en consecuencia no se puedan afectar las remuneraciones de los derechos de los trabajadores durante el plazo que dure la misma, pues ello supone una represalia encubierta que impide su real materialización.

Así, también se aprecia en el derecho comparado; por ejemplo, vemos una similitud entre los resultados encontrados y la investigación de Prado, (2018) en donde se analiza el régimen del derecho a la huelga en argentina, desde la óptica de los principales retos para su materialización, entendiendo que la misma no se logra con su sola consagración legal o constitucional, pues se aprecian que contradicciones inclusive normadas, como la existencia de una afectación salarial por el periodo que dure la huelga, esconden una serie de represalias encubiertas en los propios textos legales que deslegitiman el derecho a la huelga, y que atentan justamente contra el fin primordial de la misma, esto es la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Debemos tener en claro, que la relación laboral es una de naturaleza dispar en la que los empleadores parten de una posición ventajosa frente a sus empleados, en virtud de la capacidad de disposición de recursos de los mismos, siendo la sindicalización, negociación colectiva y la huelga, mecanismos que buscan equiparar la posibilidad de negociación de la clase trabajadora

en la búsqueda de mejores condiciones laborales o remuneraciones más justas, siempre que la circunstancia así lo amerite y, respetando las exigencias normativas para que dicho reclamo o protesta en manera de huelga, sea declarado como legal.

Así, las cosas, las remuneraciones para los trabajadores también son indispensables, en tanto suponen su sustento de vida y en muchas oportunidades, el único medio a través del cual satisfacer sus necesidades, sin embargo, no siempre éstas son suficientes, teniendo que recurrir a la negociación colectiva o la huelga en la búsqueda de mejores condiciones.

En ese sentido, si existe un reclamo legítimo, consideramos que no debería existir una afectación a las remuneraciones de los trabajadores, pues justamente ello supondría reafirmar la vigencia de una relación dispar, en tanto, los trabajadores no podrían ver materializado su derecho a la huelga por el temor a una represalia en sus remuneraciones o porque son conscientes, que sin el pago de la misma se pondría en peligro su subsistencia al no poder mantener una huelga en el tiempo prudente para lograr sus pretensiones, lo cual solo genera beneficios para los empleadores y agranda aún más las brechas de la relación laboral.

En ese sentido, consideramos que de la naturaleza constitucional del derecho a la huelga, contemplado en la Ley de Relaciones Colectivas y el derecho a la remuneración justa, debe surgir una propuesta unificadora que permita su correcta materialización, respetándose claro esta los requisitos legales para la declaratoria de una huelga legítima, regulándose el pago de los días no laborados durante dicho periodo; siempre que el mismo resulte estrictamente proporcional a la causa reclamada; ello permitirá que se efectivice el ejercicio del derecho constitucional a la huelga y la negociación colectiva.

A su vez, ello tendrá una repercusión efectiva en la búsqueda de cerrar la brecha existente en la relación laboral y, ayudará a eliminar una represalia encubierta en la ley, de otra parte, permitirá que los trabajadores puedan buscar mejores condiciones laborales, sin el temor de ver

afectada su subsistencia o la satisfacción de sus necesidades básicas a consecuencia de la afectación de sus remuneraciones; favoreciendo con ello la mejora en las relaciones laborales, generando una repercusión positiva en la sociedad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Se han determinado las implicancias sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función al periodo de huelga legítima, amparada en la normativa vigente, lo que supone una vulneración no sólo al derecho a una remuneración justa, sino también una represalia encubierta al derecho a la huelga de los trabajadores, agrandando aún más la brecha inherente a toda relación laboral, por naturaleza dispar.

Se identificó en nuestra legislación laboral los límites y prohibiciones; identificando la existencia de represalias encubiertas, especialmente en el TUO de las Relaciones Colectivas de Trabajo y el D.L. 728, en relación a la prerrogativa de los empleadores de no cancelar los días de huelga a sus trabajadores, lo cual puede verse también como una forma de desalentar la materialización de dicho derecho. Asimismo, en la legislación comparada, en los casos de Colombia, Argentina y Chile, se identificó que la mayoría de estos ordenamientos presentan la misma problemática que la regulación peruana, lo cual repercute negativamente en los derechos de los trabajadores, favoreciendo exclusivamente a los empleadores.

Como conclusión, la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores, los cuales nos afirman que si bien el tratamiento actual de las remuneraciones en el periodo de tiempo de una huelga legal, se encuentra amparado en la normativa vigente, ello no deja de ser vulneratorio a los derechos de los trabajadores, en tanto es primordial que un derecho no solo se encuentre reconocido en la norma, sino también que la misma normatividad de un ordenamiento, permite su operatividad y no por el contrario como el presente caso, suponga la existencia de represalias.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda una reforma normativa que parte desde las bases de los derechos constitucionales a la huelga y la remuneración justa de los trabajadores, en tanto partimos de advertir en el artículo 12 literal h) del TUO del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 77 literal b) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en tanto se prescribe la suspensión perfecta del vínculo laboral por el derecho a la huelga y, la no obligatoriedad del pago de remuneraciones a los trabajadores durante dicho periodo; aun cuando la huelga haya sido declarada como legal; en ese sentido, consideramos la existencia de una vulneración directa a los derechos de los trabajadores quienes justamente acuden a huelga en la búsqueda de mejores condiciones laborales, no pudiendo ser condicionados con la afectación de los mismos.

Estas modificaciones normativas van a representar un cambio sustancial en la materialización efectiva de los derechos de los trabajadores, permitiendo además el cierre de la brecha en la dispar relación laboral; de igual forma desde un análisis económico del derecho no existe una repercusión negativa en la sociedad o las relaciones laborales, en tanto la modificatoria establecida es exclusiva para aquella huelga que busca un fin legítimo y ha sido declarada como legal de conformidad al artículo 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y, por el contrario se aprecian muchos beneficios sociales y laborales, mejorando también la armonía social.

V. REFERENCIAS

- Alfie, A. (2012). Conflicto y derecho de huelga: reflexiones a partir del caso argentino. *Revista Latinoamericana de Derecho Social - Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México*. (15).3-33 <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640270001.pdf>
- Arévalo, J. (2022). La huelga en el derecho laboral peruano. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 5(5), 15-49.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/802>
- Azaña, F. (2018). *El rol tuitivo del estado en materia laboral como elemento de influencia sobre las decisiones de la Corte Suprema en casación dentro del modelo de estado constitucional de derecho*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11778>
- Bertoldo, G. & Tagliavini, A. (2023). Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 11(1).
https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27010/bertoldo_tagliavini_revista_n_1_2023_def.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bigatti, L. (2014). Pago de los salarios durante los días de huelga. *Revista Electrónica del Departamento de Ciencias Sociales UNLu, RED Sociales*, 2: 94-104
<https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/2151>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque. Lima: 9 de septiembre de 2021. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Casacion-laboral-22596-2018-Lambayeque-LPDerecho.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2022). Casación Laboral N° 18989-2019 Arequipa. Lima: 16 de junio de 2022. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/06/Casacion-Laboral-18989-2019-Arequipa-LPDerecho.pdf>

- Delgado Domínguez, Á. (2019). La violación del derecho al ejercicio de la huelga imputable al empleador. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6ef4e787-e1cb-4340-9b13-c4681117c4ee/content>
- El Peruano, D. O. (24 de julio de 2022). *Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2089488-1>
- Farfán, T. (2023). La sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH. <https://repositorio.uladech.edu.pe/Handle/20.500.13032/33972>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana
- Lioy, S. (2020). *EL DERECHO DE RETENCIÓN DE TAREAS*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/18045/sebastin-lioy.pdf
- López, K. L. (2017). "Análisis del derecho de huelga en la ley del servicio civil". Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13299/L%C3%93PE_Z_N%C3%9A%C3%91EZ_KATHERINE_LOURDES.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ministerio de Economía y Finanzas (2004) Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411. Publicado el 08 de diciembre del 2004. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/leyes/7148-ley-n-28411-2/file>
- Olivares, M. U. (octubre de 2021). *La huelga en el Ordenamiento Laboral Peruano*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-407-424.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, (2000). Principios de la OIT sobre el derecho a la huelga. *Revista Internacional del Trabajo*. 117(4) 3 -64. <https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and->

publications/publications/WCMS_087989/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo, (2022). *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

Ortega, R. (2021). Tesis “La necesidad de modernizar el derecho de huelga en el Perú” [Tesis de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social]. Pontificia Universidad Católica del Perú <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18934>

Osorio, S. & Campusano, K. (2020). *El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile. Revista Política y Sociedad – Universidad de Chile*, 57(3), 843-864.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180193/The-Impact-of-Labor-Strikes-Unions.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prado, W. (2021). El derecho a huelga en la actividad docente: Su impacto en las remuneraciones. [Trabajo de fin de grado, Universidad Empresarial Siglo XXI]. Repositorio 21.

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15618/PRADO%20WALTER.pdf?sequence=1>

Ruiz, J. (2022). La vulneración del derecho fundamental de huelga. *Revista Jurídica de la Ciudad de Murcia – Dialnet*. (53), 140-184

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8743412>

Sarzo, (2022). El derecho a la remuneración puesto a prueba. *Derecho & Sociedad*, (59), 1-35.

<https://doi.org/10.18800/dys.202202.011>

Tribunal Constitucional de España (1981). Sentencia N° 11-1981 (fundamento jurídico 10).

Madrid, 08 de abril de 1981. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/11>

Ugarte Pando, O. J. (2020). *Visión crítica de la sanción de suspensión por huelgas*

improcedentes: a propósito de los pronunciamientos de la Corte Suprema. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22025/UGARTE_PANDO_OSCAR_JULIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidal Salazar, M. (2004). Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano. *Foro Jurídico*, (03), 51-63. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336>

ANEXOS

ANEXO 1. Resolución de aprobación de título de investigación.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0247-2024/FADHU-USS

Pimentel, 27 de marzo del 2024

VISTO:

El oficio N° 0187-2024/FADHU-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la (los) estudiante **HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO**, solicita el cambio de TÍTULO de **Investigación (tesis)**; Y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 09 aprobado con resolución de directorio N° 0120-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)".
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, mediante Resolución N° 0881-2023/FADHU-USS de fecha 29 de setiembre del 2023, se resuelve aprobar el tema de investigación (tesis) denominado: "**LA RELEVANCIA JURIDICA DE LA HUELGA, COMO MEDIO DE DEFENSA AL DERECHO DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA 2023**", presentado por la estudiante **HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO**.

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe



RESOLUCIÓN N° 0247-2024/FADHU-USS

Que, mediante el oficio N° 0187-2024/FADHU-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2024, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: "LA RELEVANCIA JURÍDICA DE LA HUELGA, COMO MEDIO DE DEFENSA AL DERECHO DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA 2023", por el denominado: "LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ".

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR y APROBAR el cambio del tema de investigación Tesis del denominado: "LA RELEVANCIA JURÍDICA DE LA HUELGA, COMO MEDIO DE DEFENSA AL DERECHO DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA 2023", por el denominado: LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ presentado por la (los) estudiante HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0881-2023/FADHU-USS de fecha 29 de setiembre del 2023, en el extremo que corresponde a la estudiante HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 2. Acta de aprobación de asesor.



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **MG. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad **RESOLUCIÓN N° 0248-2024/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado **LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, POR EL DESCUENTO DE LOS DÍAS DE HUELGA NO LABORADOS EN EL PERÚ** desarrollado por el(los) estudiante(s): **HEREDIA MALDONADO RAIMUNDO**, del programa de estudios de **LA FACULTAD DE DERECHO**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y Nombres) (Asesor)	DNI: número	Firma
HANANEL CASSARO CECILIA	16787943	

Pimentel, 12 de Setiembre del 2024

Anexo 3: Acta de Originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú**

Elaborado por el Bachiller **Heredia Maldonado Raimundo**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 18 de setiembre de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

Anexo 4: Instrumento de investigación – Encuesta



I. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú

II. GUÍA DE INFORMACIÓN

Fecha :

Hora :

Entrevistador : Raimundo Heredia Maldonado

Entrevistado(a) :

Edad :

Grado :

Ocupación :

Institución :

III. INSTRUCCIONES

Estimado Dr. (a), a continuación, tendrán a la vista un listado de interrogantes abiertas mediante las cuales deseamos conocer sus percepciones y perspectivas en relación a la afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú. Para ello, se les solicita responder las mismas con suma sinceridad y objetividad, ya que la información a recabar nos permitirá culminar la presente investigación.

IV. INTERROGANTES

1. En relación al objetivo principal de la investigación:
 - a) ¿Considera usted, la existencia de implicancias o repercusiones sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función a los días no laborados durante el periodo de huelga legítima?

2. En relación al primer objetivo específico de investigación:
 - b) ¿Cuál es el tratamiento actual que prevé la normativa, para el tratamiento de las remuneraciones de los trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima?

3. En relación al segundo objetivo específico de investigación:
 - c) ¿Conoce usted cual es el tratamiento que le da el derecho comparado a la posibilidad de incidir en las remuneraciones de los trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima? Explique.

4. En relación al tercer objetivo específico de investigación:
 - d) Bajo su criterio, ¿En nuestro sistema legal laboral se estaría violentando el derecho de los trabajadores al afectar sus remuneraciones en función a los días no laborados por periodo de huelga legítima?

5. En relación al cuarto objetivo específico de investigación:
 - e) Al respecto, ¿Qué criterios debe seguir una **reforma** legal que pretenda el normal pago de las remuneraciones de los trabajadores por el periodo no laborado durante una huelga declarada como legal en el Perú?

Muchas gracias.

Anexo 5: Validación del instrumento.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS



1. NOMBRE DEL ESPECIALISTA		JOSE DEL CARMEN DE LA CRUZ RODRIGUEZ
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO PENAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN DERECHO PENAL
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	25 AÑOS
	CARGO ACTUAL	ASESOR LEGAL
	CENTRO LABORAL	ESTUDIO JURIDICO "J DE LA CRUZ"
	CORREO ELECTRONICO	
	N° REGISTRO DE COLEGIATURA	CALL:4618
	N° DE CELULAR	949584868
<p>Título de la Investigación: La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Raimundo Heredia Maldonado
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO VALIDADO		Guía de Entrevista

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	
	Determinar las implicancias sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función al período de huelga legítima.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	a) Analizar la legislación laboral vigente que regula el derecho a la huelga, identificando los límites y prohibiciones;	
	b) Comparar las regulaciones internacionales sobre el derecho a la huelga y su impacto en las remuneraciones de los trabajadores	
	c) Obtener la opinión de expertos, sobre cómo la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores	
	d) Formular una propuesta normativa con disposiciones concretas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.	
<p>A continuación, se les presentan los indicadores en forma de preguntas para que usted los evalúe marcando una (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS
01	¿Considera usted, la existencia de implicancias o repercusiones sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función a los días no laborados durante el período de huelga legítima?	A (<u>x</u>) D () SUGERENCIAS. Ninguna.
02	¿Cuál es el tratamiento actual que prevé la normativa, para el tratamiento de las remuneraciones de los	A (<u>x</u>) D () SUGERENCIAS.

	trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima?	Ninguna.
03	¿Conoce usted cual es el tratamiento que le da el derecho comparado a la posibilidad de incidir en las remuneraciones de los trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima? Explique.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS. Ninguna
04	Bajo su criterio, ¿En nuestro sistema legal laboral se estaría violentando el derecho de los trabajadores al afectar sus remuneraciones en función a los días no laborados por periodo de huelga legítima?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS. Ninguna
05	Al respecto, ¿Qué criterios debe seguir una reforma legal que pretenda el normal pago de las remuneraciones de los trabajadores por el periodo no laborado durante una huelga declarada como legal en el Perú?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS. Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
6.COMENTARIOS GENERALES Puede aplicar entrevista		
7. OBSERVACIONES No hay ninguna observación		



Director General
 Oficina General de
 Derechos Humanos
 Oficina General de
 Derechos Humanos
 Calle 1001, 10.º piso
 Av. Bolívar 1001, Lima 1

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ESPECIALISTA		JHONNY MANUEL ZUÑIGA CASTRO
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO PENAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN DERECHO PENAL
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO ACTUAL	ASESOR LEGAL
	CENTRO LABORAL	ESTUDIO JURIDICO: ZUÑIGA & ABOGADOS ASOCIADOS
	CORREO ELECTRONICO	
	N° REGISTRO DE COLEGIATURA	ICAL: 8699
	N° DE CELULAR	
<p>Título de la Investigación: La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú</p>		
3.DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Raimundo Heredia Maldonado
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4.INSTRUMENTO VALIDADO		Guía de Entrevista
		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar las implicancias sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función al periodo de huelga legítima</p>

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) Analizar la legislación laboral vigente que regula el derecho a la huelga, identificando los límites y prohibiciones;</p> <p>b) Comparar las regulaciones internacionales sobre el derecho a la huelga y su impacto en las remuneraciones de los trabajadores</p> <p>c) Obtener la opinión de expertos, sobre cómo la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores</p> <p>d) Formular una propuesta normativa con disposiciones concretas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.</p>
<p>A continuación, se les presentan los indicadores en forma de preguntas para que usted los evalúe marcando una (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS
01	¿Considera usted, la existencia de implicancias o repercusiones sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función a los días no laborados durante el periodo de huelga legítima?	A (<u>x</u>) D () SUGERENCIAS. Ninguna.
02	¿Cuál es el tratamiento actual que prevé la normativa, para el tratamiento de las remuneraciones de los trabajadores durante los días no laborados por un periodo de huelga legítima?	A (<u>x</u>) D () SUGERENCIAS. Ninguna.
03	¿Conoce usted cual es el tratamiento que le da el derecho comparado a la posibilidad de incidir en las remuneraciones de los trabajadores	A (<u>x</u>) D () SUGERENCIAS. Ninguna

04	Bajo su criterio, ¿En nuestro sistema legal laboral se estaría violentando el derecho de los trabajadores al afectar sus remuneraciones en función a los días no laborados por periodo de huelga legítima?	A <input checked="" type="checkbox"/> D () SUGERENCIAS: Ninguna
05	Al respecto, ¿Qué criterios debe seguir una reforma legal que pretenda el normal pago de las remuneraciones de los trabajadores por el periodo no laborado durante una huelga declarada como legal en el Perú?	A <input checked="" type="checkbox"/> D () SUGERENCIAS: Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO		A <input checked="" type="checkbox"/> D ()
6.COMENTARIOS GENERALES Puede aplicar entrevista		
7. OBSERVACIONES No hay ninguna observación		


 Director General de Trabajo
 I.C.T.A. N° 0000
 APURÍCAQ

Anexo 6: Autorización para el recojo de información.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 22 de agosto del año 2024.

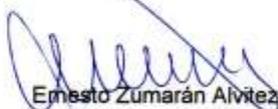
Quien suscribe:

Abogado Ernesto Zumarán Alvitez, Propietario del Estudio Jurídico "Zumarán & Asociados" ubicado en la Av. Luis Gonzales N° 1134 2° piso Oficina 204 - Chiclayo.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, el que suscribe, Abg. Zumarán Alvitez Ernesto, propietario representante del Estudio Jurídico antes referido, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


Ernesto Zumarán Alvitez

DNI. N° 16682785.

ERNESTO ZUMARÁN ALVITEZ
ABOGADO
Reg. ICAL. 7083

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 26 de agosto del año 2024.

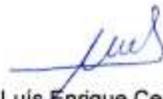
Quien suscribe:

Abogado Luís Enrique Cerna Alvitez, Propietario del "Estudio C & Asociados – Abogados y Consultores" ubicado en la calle San José N° 155 Oficina 149 - Chiclayo.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, el que suscribe, Abg. Cerna Alvites Luís Enrique, propietario representante del Estudio Jurídico antes referido, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Luís Enrique Cerna Alvites.

DNI. N° 16616379.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 26 de agosto del año 2024.

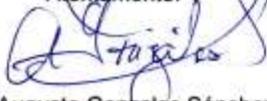
Quien suscribe:

Abogado Abel Augusto Gonzales Sánchez, Propietario del Estudio Jurídico "Gonzales Sánchez" ubicado en la Av. Miguel Grau N° 350 Oficina N° 226- 2° piso; Referencia Residencial Gran Plaza - Chiclayo.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, el que suscribe, Abg. Gonzales Sánchez Abel Augusto, propietario representante del Estudio Jurídico antes referido, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Alientamente.



Abel Augusto Gonzales Sánchez.

DNI. N° 16725575.



AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 26 de agosto del año 2024.

Quien suscribe:

Abogado Antonio Rafael Chávez Martos, Estudio Jurídico "Martos & Noriega Abogados Laboralistas" ubicado en la calle: León Barandiarán N° 275, 4° piso de la Urbanización Sta. Victoria - Chiclayo.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, el que suscribe, Abg. Chávez Martos Antonio Rafael, propietario representante del Estudio Jurídico antes referido, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Antonio Rafael Chávez Martos.

DNI. N° 16654060.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 03 de octubre del año 2024.

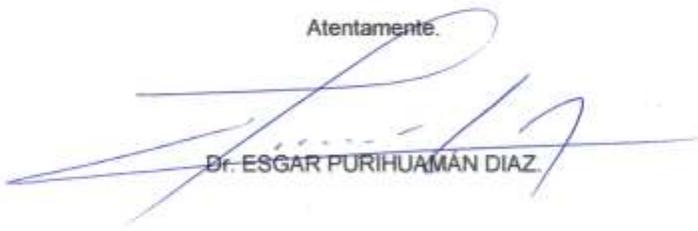
Quien suscribe:

Juez del Juzgado Especializado Laboral, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Dr. ESGAR PURIHUAMÁN DIAZ.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 03 de octubre del año 2024.

Quien suscribe:

Juez del Séptimo Juzgado Especializado Laboral, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maidonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


Dr. VÍCTOR EDINSON GONZALES DELGADO.

Victor E. Gonzales Delgado
JUEZ
SEPTIMO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LAMBAYEQUE

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 03 de octubre del año 2024.

Quien suscribe:

Abogado Vanessa Yaninna Castro Guerrero, Secretaria Judicial del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



VANESSA YANINNA CASTRO GUERRERO
SECRETARIA JUDICIAL
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 03 de octubre del año 2024.

Quien suscribe:

Abogado Franco Antonio Marreros Lingan, Secretario Judicial del Tercer Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



FRANCO ANTONIO MARREROS LINGAN
Secretario Judicial
Tercer Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo
CSJLA - PODER JUDICIAL

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 09 de octubre del año 2024.

Quien suscribe:

Secretario del Juzgado Especializado Laboral, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI. N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



JORGE LUIS MENDOZA CASTRO
Secretario Judicial
Tribunal de Trabajo Colegiado Administrativo
CSJLA - PODER JUDICIAL

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

Chiclayo, 09 de octubre del año 2024.

Quien suscribe:

Secretario del Juzgado Especializado Laboral, del Distrito Judicial de Lambayeque.

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú.

Por el presente, AUTORIZO al estudiante Raimundo Heredia Maldonado, identificado con DNI, N° 16431125, de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado La afectación de los derechos del trabajador, por el descuento de los días de huelga no laborados en el Perú, al uso de dicha información que conforma el aludido trabajo de investigación, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


Gabriela Herrera Panáquez
ESPECIALISTA LEGAL
Juzgado Especializado de Trabajo
DISTRITO JUDICIAL - CUSMA

Anexo 7: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>¿Cuáles son las implicaciones legales para los derechos del trabajador cuando se efectúa una deducción de sus ingresos por los días no laborados durante una huelga laboral?</p>	<p>General: Determinar las implicancias sobre los derechos laborales de los trabajadores la afectación de sus remuneraciones en función al periodo de huelga legítima</p>	<p>INDEPENDIENTE: Afectación de los derechos del trabajador</p>	<p>La posibilidad de que el descuento salarial sea utilizado como una táctica encubierta por algunos empleadores para debilitar el ejercicio del derecho a la huelga y limitar la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus demandas laborales de manera colectiva</p>	<p>Tipo de investigación. - Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: Investigación No experimental</p>	<p>Técnica e Instrumento: Entrevista.</p> <p>Población: Abogados expertos en derecho laboral en el marco de la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque</p>
	<p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la legislación laboral vigente que regula el derecho a la huelga, identificando los límites y prohibiciones; 2. Comparar las regulaciones internacionales sobre el derecho a la huelga y su impacto en las remuneraciones de los trabajadores; 3. Obtener la opinión de expertos, sobre cómo la deducción de salarios durante una huelga afectaría los derechos laborales de los trabajadores 4. Formular una propuesta normativa con disposiciones concretas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. 	<p>DEPENDIENTE: Derecho a la huelga</p>			