

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**LA NECESIDAD DE REPENSAR EL CONCEPTO DE HUELGA A
PARTIR DE LA DESLOCALIZACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE
TRABAJO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTOR

CARLOS ERNESTO CIRIACO BELLIDO

ASESOR

GUILLERMO MARTÍN BOZA PRO

Agosto, 2021

RESUMEN

El concepto de huelga es un tema de permanente reflexión en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Pero se trata de un debate que ha recobrado interés a partir del surgimiento de nuevas de formas de empleo y de organizar el trabajo como consecuencia del uso y permanente desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Precisamente, la tesis parte de este hecho para cuestionar el modelo o concepto tradicional de huelga, que recoge nuestro ordenamiento jurídico, al menos en la normativa infra constitucional y la práctica administrativa de la Autoridad de Trabajo. Este modelo tiene como uno de sus requisitos -y límite- para el ejercicio del derecho de huelga el abandono del centro de trabajo, requisito inviable en prestaciones de trabajo deslocalizadas. Esta es la reflexión que se hace en la tesis y que permite replantear incluso el propio modelo legislativo.

Para ello, en la tesis concluimos en primer lugar que la exigencia del elemento locativo criticable o cuestionable, se encuentra claramente establecido de acuerdo a nuestro modelo. La segunda es con respecto a las modalidades de trabajo deslocalizadas, como el teletrabajo y el trabajo remoto que se alejan del concepto tradicional de centro de trabajo. En consecuencia, el domicilio es un espacio que no califica como centro de trabajo.

Por tanto, resulta irrelevante el requisito de centro de trabajo en este contexto respecto a dichas modalidades de trabajo deslocalizadas de conformidad con la exigencia del requisito locativo, a efectos que el ejercicio del derecho de huelga sea declarado como legal.

Como parte del ejercicio de repensar el derecho de huelga es necesario plantear una posible definición del derecho de huelga. En ese sentido, el derecho de huelga será la cesación del trabajo en cualquier de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, sólo si estas tuvieran carácter pacífico. Dicho esto, estarán prohibidas aquellas modalidades abusivas que no se adecuen a dicha definición.

¿Cuántos trabajadores irán a la huelga?

- Toda la fábrica. Unos 3000.

- Que los fusilen a todos. No quiero que haya obreros insatisfechos;

“El gran dictador” (1940)

Charles Chaplin



Para mis padres;

Dedicado a Francisca y Carlos, mi mamá y papá, quienes me enseñaron lo invaluable,
la empatía y la resiliencia, gracias por su apoyo incondicional,
A Lucy y Samantha, por su constante apoyo y enseñanzas



ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	2
ÍNDICE	5
LISTA DE TABLAS	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: LA HUELGA Y SUS MODALIDADES ATÍPICAS	11
1.1. Definición y fines de la huelga	12
1.1.1. El ámbito objetivo y límites internos del derecho de huelga	16
1.2. Visión clásica y dinámica de la huelga	19
1.2.1. Las modalidades atípicas de la huelga	21
1.2.2. Lista no taxativa de las modalidades atípicas de la huelga	25
1.3. Crisis del derecho de huelga	27
1.3.1. De la procedencia de huelgas solicitadas en nuestro ordenamiento	28
1.4. Posiciones encontradas en las modalidades atípicas de la huelga	30
CAPÍTULO II: LA DESLOCALIZACIÓN Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO	42
2.1. Alcance y definición de Centro de Trabajo	43
2.1.1. La definición de Centro de Trabajo en la doctrina	44
2.1.2. Centro de Trabajo y el concepto de Empresa en la doctrina comparada	47
2.1.3. Centro de Trabajo en la normativa peruana	49
2.2. ¿ Transformación del Centro de Trabajo? A propósito de algunas formas de trabajo	52
2.2.1. El caso del Teletrabajo	53
2.2.1.2. El Teletrabajo en el Perú	57

2.2.2. El caso del Trabajo Remoto	59
2.2.3. La deslocalización y el desafío del derecho del trabajo	63
CAPÍTULO III: LA NECESIDAD DE REPENSAR EL CONCEPTO TRADICIONAL DE HUELGA A PROPÓSITO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO DESLOCALIZADAS	68
3.1. La irrelevancia del requisito de centro de trabajo en el contexto de las modalidades de trabajo deslocalizadas	69
3.2. ¿Cómo se materializa el ejercicio del derecho de huelga en las formas de trabajo deslocalizadas?	76
3.2.1. La desconexión de los medios telemáticos	78
3.2.2. ¿Es una modalidad atípica de huelga la desconexión digital de las formas de trabajo deslocalizadas?.....	82
3.3. La necesidad de repensar el concepto del derecho de huelga como respuesta frente a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas	83
3.3.1. Las modalidades atípicas del derecho de huelga como respuesta frente a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas	90
3.3.2. Hacia una propuesta de redefinición del derecho de huelga	95
CONCLUSIONES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 01	28
TABLA N° 02	29



INTRODUCCIÓN

La huelga, como derecho fundamental y humano, es una medida de conflicto por excelencia que incurren las organizaciones sindicales en ejercicio de su autotutela para la garantía del marco normativo o convenio suscrito entre las partes, o en su defecto la mejora de condiciones o beneficios económicos.

A través de la doctrina se ha planteado la discusión en torno a la existencia de dos modelos o visiones del derecho de huelga: uno el modelo clásico o estático, que consiste en la cesación total de actividades y el abandono total del centro de trabajo; el otro es el modelo dinámico, por el cual comprende a toda alteración de la forma habitual de prestación de labores.

De conformidad con nuestra regulación en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante “LRCT”, en su artículo 72°, nuestra legislación adoptó la visión clásica del derecho de huelga, esto es, únicamente podrá realizarse una huelga cumpliendo con ambos requisitos exigidos. Asimismo, reprime cualquier modalidad ajena a la definición de huelga como una paralización intempestiva, por tanto, calificada de ilegal. A ello, se añaden consecuencias a nivel disciplinario y penales para los trabajadores incurso en dicha medida de conflicto.

Es sumamente relevante abordar el tema de las modalidades de la huelga, ya que, su reconocimiento implica un mayor catálogo de conductas que pueden llevar a cabo los trabajadores para defender sus intereses colectivos en base al ingenio, creatividad y estrategia de la organización sindical, por medio de ocasionar un daño efectivo al empleador y pueda atenderse sus reclamos.

Además, es importante su reconocimiento, ya que, la huelga es el derecho más relevante a la hora de reequilibrar la relación laboral, debido a su evidente asimetría, por gozar el empleador de mayores prerrogativas en relación con los trabajadores. Por ello, resulta fundamental que los trabajadores estén revestidos de los medios más idóneos y eficaces para hacer peso a los amplios poderes con que cuenta el empleador, siendo las modalidades de huelga una de sus herramientas más benéficas.

Aunado a ello, la poca efectividad del derecho fundamental de huelga se ha visto atomizada por los excesivos y rigurosos requisitos solicitados por la Autoridad de Trabajo, y esto es reflejado en las estadísticas de procedencia de solicitudes de huelga

del Ministerio de Trabajo. De la misma forma, la huelga clásica limita el campo de acción de las organizaciones sindicales a una única modalidad, y en algunas ocasiones resulta ser previsible para el empleador. En esa línea, podrá realizar un cúmulo de acciones a efectos aminorar o reducir el efecto de una potencial huelga.

Por otro lado, hoy en día, debido al dinamismo y la propia modernidad de los tiempos, en el cual nuestra sociedad convive genera un impacto directo en el modo por el cual las empresas a través de su capital buscan dar un salto de calidad y ser mucho más eficientes en el mercado a fin de poder obtener mayores recursos.

Es en vista de este nuevo escenario, las nuevas tecnologías no sólo han obligado a las empresas a descentralizar su producción a través de la atomización de sus ciclos o fases de producción por medio de figuras mercantiles que hoy en día han superado al derecho positivo, sino también a través del reemplazo de trabajadores por maquinas autónomas en la era de la digitalización.

Por tanto, la digitalización, las nuevas tecnologías y las redes empresariales generan la transformación y evolución de las relaciones laborales. De esa forma se presentan inconvenientes como la deslocalización y el empleador complejo, a través de la búsqueda de quien ostenta el poder de dirección dentro de una estructura con distintos eslabones, que afectan directamente los derechos de los trabajadores.

De esta forma, es inevitable que un derecho que ya de por si se encontraba vaciado de contenido, como es la huelga, se vea aún más reducido hasta el punto de que prácticamente pasar a ser un derecho constitucional sin un campo de acción de real.

Es por ello, nos permitimos repensar el derecho de huelga a efectos que pueda representar una real alternativa para las organizaciones sindicales, y de esta forma tener la garantía de representar una medida de fuerza pacífica a través de las medidas atípicas.

Para este fin, en la primera parte se procederá a realizar un acercamiento a la figura del derecho de huelga, desde la discusión en torno a las visiones clásica y dinámica, y luego aterrizar lo concerniente a las modalidades atípicas de la huelga como posible alternativa ante la crisis actual del derecho de huelga. Seguidamente, en la segunda parte nos adentraremos en el impacto de las nuevas tecnologías, especialmente en aquellas formas de trabajo deslocalizadas como son el teletrabajo y el trabajo remoto, y la discusión en base a los conceptos de centro de trabajo tanto en la doctrina, como en

nuestra legislación. Para finalmente, abordar los capítulos previos desarrollados y plantear los problemas que puedan presentarse por parte de las organizaciones sindicales al momento de ejercer el derecho de huelga, desde la deslocalización, que nos lleven a repensar en la alternativa de incluir las modalidades atípicas en nuestra legislación como una posible respuesta.



CAPÍTULO I: LA HUELGA Y SUS MODALIDADES ATÍPICAS

Es de conocimiento que nuestra legislación prohíbe totalmente la utilización de las modalidades atípicas de la huelga. Por tanto, el derecho de huelga se reduce al concepto clásico de abandono total del centro de trabajo y cesación de labores, y a su vez, se encuentra sujeta a su procedencia y legalidad por parte de la Autoridad de Trabajo (control administrativo *ex ante*).

En la misma línea, surge simultáneamente el ingenio de los empleadores para combatir el ejercicio del derecho de huelga tal y como se encuentra regulado actualmente. Es así como, el abandono temporal y cesación de labores por parte de los trabajadores ya no representan en muchas oportunidades la efectividad de la medida en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo o beneficios económicos. Esto es, a través de una gama de posibilidades que puede realizar el empleador a efectos de atomizar el daño buscado por la huelga. Por el contrario, las organizaciones sindicales únicamente podrán ejercer un solo tipo de modalidad previsible de ejercicio del derecho de huelga.

Es en ese sentido, todo este marco restrictivo ha ido mermando el derecho de huelga con el transcurrir del tiempo hasta el punto de vaciar su propio contenido, a pesar de ser un derecho reconocido en la Constitución Política del Perú como un derecho fundamental. En este punto, no sólo a nivel legislativo.

Frente a ello, las modalidades atípicas de la huelga, acciones alternativas a lo que se conoce como huelga clásica, sin abandono del centro de trabajo, aparecen como una alternativa para repensar el derecho de huelga, dentro del concepto dinámico del derecho de huelga.

Por esta razón, en el presente capítulo abordaremos tres ejes centrales que luego nos permitirán perfilar los objetivos de la presente investigación. Así, en primer lugar, abordaremos la definición, fines y efectos de la huelga, seguidamente su ámbito objetivo y límites internos, para que finalmente podamos adentrarnos en las modalidades atípicas de la huelga desde sus dos visiones. Ello nos podrá permitir centrarnos en la posición acrítica del estado respecto a dichas modalidades, encontrando de esta forma las posiciones encontradas.

1.1. Definición y fines de la huelga

El recurso de la huelga surge como respuesta compensatoria al sistema productivo dentro de una relación laboral asimétrica desde sus inicios. A lo largo de la historia, la huelga ha merecido distintos tratamientos por parte de los sistemas jurídicos, sobre todo en la incidencia de sus efectos y daños ocasionados por las mismas. Con la necesidad de obtener recursos mínimos para subsistir que representa el motor que obliga a los trabajadores a seguir las órdenes del empleador, desde tener un salario no equivalente a las largas jornadas de trabajo, en una relación de desigualdad entre las partes.

Es así es como el derecho de huelga nace como un mecanismo de autotutela que tiene como base el conflicto a través de la organización de los trabajadores en organizaciones sindicales que incurren en la cesación total de actividades y abandono total del centro de trabajo a fin de ocasionar un daño lícito al empleador.

Menciona Palomeque a la autotutela como la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes, sea para obtener un progreso en el nivel de protección actual. (Palomeque López, 2005)

La huelga, bien se basa de una posición en el llamado “conflicto” o “un medio de solución de conflictos”, o “una acción sindical”, es decir, en palabras de Ermida, tiene múltiples funcionalidades que le permite ser un instrumento neurálgico para los trabajadores. (Ermida Uriarte O. , 1983)

De la misma forma Brignoni, nos dice que la empresa nace de la revolución industrial en una estructura de dominación y en ellas los trabajadores son los subordinados. En este esquema el conflicto no es una patología del sistema de relaciones laborales, al contrario, es un fenómeno natural y normal de este tipo de relaciones jurídicas. El conflicto es inevitable por ser la materialidad de la relación laboral. Es así que el conflicto colectivo de trabajo elevado al rango de derecho humano fundamental a través de su principal manifestación, la huelga es la prueba irrefutable de la funcionalidad y de la importancia de conflicto laboral. (Fernandez Brignone, 2011)

Asimismo, la huelga es una medida excepcional con un alto costo, que cuenta como abordaremos más adelante de mayores prerrogativas a los empleadores a efectos de atomizar la huelga, como consecuencia de la relación asimétrica. Bien mencionaba

Javier Neves, al señalar que la huelga es la decisión más valorable y triste que pueda tomar una organización sindical. (Neves Mujica, 2018)

En cuanto a la evolución de la huelga, Octavio Bueno Magano respecto a la evolución de la huelga, señala que el análisis histórico-jurídico de la huelga, revela que ésta ha pasado por tres grandes etapas, a saber 1) la de su calificación como delito, 2) la de su mera permisividad, periodo en el cual se la reconoce como una libertad del individuo, y 3) la de su expreso reconocimiento como derecho, en algunos casos, a nivel constitucional. (Bueno Magano, 1982)

De la misma forma como lo explica Alfredo Villavicencio, “de la mano con la evolución jurídica de la libertad sindical, que se suele dividir en las etapas de prohibición, tolerancia, reconocimiento jurídico y promoción-tutela, la huelga ha transitado también por las fases de huelga-delito, huelga-libertad o tolerancia y huelga-derecho; es decir, por su consideración como un hecho socialmente dañoso, socialmente indiferente o socialmente útil” (Villavicencio Rios, 2008)

Las calificaciones coinciden en que efectivamente la huelga fue caracterizada en su etapa inicial por ostentar un carácter represivo, y esto se dio principalmente con dos actos (i) la dación de normas punibles, y la (ii) represión de dichos actos. Dicho de este modo, la huelga fue considerado como un acto prohibido que tendría como única finalidad alterar el buen desenvolvimiento del mercado y sus operaciones.

En un segundo término, la huelga era considerada como tolerable con ciertos límites, es decir, si bien no era considerada ya como un acto delictivo si representaba consecuencias en la vía civil con respecto a la responsabilidad contractual, y tenía una incidencia en los trabajadores huelguista a nivel individual. Sin embargo, hubo un progreso notable respecto a la huelga ya considerada como libertad de ejercicio.

Por último, la huelga fue considerada como una huelga- derecho, en tanto tiene el reconocimiento de un derecho subjetivo de los trabajadores como alternativa de instrumento de presión. Siendo un derecho reconocido como tal, también conllevaba al cumplimiento de requisitos y exigencias de acuerdo con cada legislación, e incluso se consideraron como derechos fundamentales en algunos sistemas jurídicos con todas sus prerrogativas.

Al respecto, en opinión de Carnelutti al ilustrar la posición de contraste con los principios tradicionales que presenta la configuración de huelga como derecho: de huelga y derecho de guerra tienen el mismo valor. Las organizaciones de los trabajadores reclaman el derecho de huelga del mismo modo que el derecho. Cuando el jurista ha descubierto que la proclamación del derecho de huelga se resuelve en el reconocimiento de una soberanía en el interior del Estado, el legislador puede ver claro que la correlativa limitación de la soberanía del Estado no se debe admitir sin necesidad y por eso si no es bajo la condición de que el juicio no pueda sustituirse por la guerra como medio para la resolución de los conflictos laborales (Carnelutti, 1949).

Es así como el concepto de derecho de huelga ha sido desarrollado tanto por nuestra legislación, doctrina y jurisprudencia con diferentes términos o definiciones y se ha llegado a la conclusión que el derecho de huelga¹ es una de las instituciones al interior del derecho colectivo reconocido hoy constitucionalmente como derecho fundamental propio de la libertad sindical.

Esto surge a raíz de la falta de alternativas o canales por medio del cual un trabajador pueda ejercer de forma efectiva una negociación frente al empleador en la búsqueda de un beneficio en cuanto a condiciones o materia económica. Es a través de la pluralidad de trabajadores agrupados, que puede obligarse a un empleador a efectos de acatar o cumplir lo ya previamente acordado. (Vidal Salazar, 2004)

Es así como el derecho de huelga se encuentra prevista en nuestra Carta Magna de 1993 en el artículo 28°, en donde el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Con ello la huelga es un derecho reconocido constitucionalmente, sin embargo, su regulación no implica un fomento del Estado a que los trabajadores inicien a una huelga, esta se encuentra regulada tanto en la LRCT, como en su reglamento. El especial énfasis de la parte que hace mención *...” para que se ejerza en armonía con el interés social”*, que como todo derecho no es absoluto y se busca equilibrar y ponderar derechos, en este caso, prevalecer el orden social.

¹ **Artículo 28°.** - El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

En lo que respecta al derecho de huelga debemos considerar que el Perú ha ratificado el Convenio sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 (Convenio N° 87) y el Convenio sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 (Convenio N° 98), los cuales forman parte del derecho nacional (artículo 55° de la Constitución), y constituyen cláusulas hermenéuticas conforme a los cuales deben ser interpretados los derechos y libertades que la Constitución reconoce (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución)

De la misma forma Barreto añade que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga – es decir una extensa jurisprudencia entendida en el sentido amplio del término – que precisa el alcance de las disposiciones mencionadas. (Barreto Ghione, 2019)

Sin embargo, a pesar de ser reconocido como un derecho fundamental y un derecho humano sigue siendo un derecho resistido por los empleadores y nuestra legislación, que le reconoce una eficacia limitada.

De acuerdo a la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto de 2005, se señaló lo siguiente con respecto a la huelga:

“40. Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo.

Por ende, huelguista será aquel trabajador que ha decidido libremente participar en un movimiento reivindicatorio.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley”.

De igual forma el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0005-2008-AI/TC establece las facultades del contenido esencial del derecho de huelga:

- i. *Ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga*
- ii. *Convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. En este contexto también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.*
- iii. *Establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores incluidos en la huelga*
- iv. *Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.*
- v. *Determinar la modalidad de huelga; esto es, sí se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.*

El derecho de huelga es un propio derecho que tienen las organizaciones sindicales y como lo indica las LRCT, para hacer frente a problemas socioeconómicos, o incumplimientos por parte del empleador. Sin embargo, la huelga es considerada como cualquier manifestación de un sector inconforme en general, no necesariamente en el plano laboral. Hay que considerar que la huelga no es un acto violento, sino que sigue unos parámetros y condiciones legales para llevarse a cabo, causan un perjuicio al empleador (económico).

Es de añadir, que como todo derecho es susceptible de limitaciones en base a diferentes criterios acogidos de distintas formas por cada ordenamiento jurídico. De esta manera, los límites son dos: (i) subjetivo, en cuanto a los límites de la titularidad, como (ii) objetivo, en cuanto a los límites a su ejercicio de manifestación o fines permitidos.

En esa línea Ermida Uriarte señala que el contenido esencial de un derecho puede determinar desde un punto de vista fisiológico, y desde un punto de vista funcional. En el primer caso, el contenido esencial será aquel sin el cual un derecho deja de ser tal. En el segundo, el contenido esencial será aquel sin el cual el derecho deja de cumplir la función para la que consagrada. (Ermida Uriarte A. , 1996)

En el presente trabajo de investigación ahondaremos en este segundo punto en cuanto a los límites objetivos y límites internos del derecho de huelga.

1.1.1. El ámbito objetivo y límites internos del derecho de huelga

Los límites internos del derecho de huelga están referidos al ámbito objetivo, es decir su ejercicio responde a las siguientes interrogantes ¿cómo se realizará la huelga?, ¿con qué fin se puede materializar una huelga?

En esa línea, quien establece los límites al ejercicio del derecho de huelga son los ordenamientos jurídicos, y esto es función de valores políticos y sociales, y en cuanto al modelo adoptado por cada nación.

Al respecto, Mantero nos señala que los límites internos estarían delineados por la valoración político-social que se hace en un momento determinado (modelo), y por la modalidad en que se ejerce la huelga. Para ello, se parte de un concepto de huelga tenido de las valoraciones político -sociales derivadas del modelo, y, lo que no encaje dentro del concepto construido se tornará ilícito o, cuanto menos, despojado de la protección del ordenamiento jurídico. (Mantero Alvarez, 1992)

La determinación de los límites internos del derecho de huelga se centra básicamente en el tipo contractual adoptado. De esta forma, los límites internos se encontrarán definidos en función al concepto de huelga adoptado por cada ordenamiento jurídico. Desde un concepto tradicional o estático o concepto dinámico del derecho de huelga.

Para ello previamente, nos remitiremos a las características de la huelga, a efectos de poder diferenciar cualquier acto que pueda confundirse con dicho derecho. Es así que, el límite interno cobrará relevancia una vez se haya descritos estas características.

La huelga como se señaló anteriormente nace de la autonomía colectiva, específicamente de la autotutela, en cuanto a la acción gremial de los trabajadores con la finalidad de proteger derechos e intereses colectivos, sea para la garantía de disposiciones contenidas en el marco normativo o colectivo, o para obtener un progreso de su situación laboral como condiciones o beneficios económicos.

En la misma línea de lo mencionado, la autotutela tiene como medio el reclamo colectivo para la organización sindical quienes velarán y garantizarán lo dicho con anterioridad a través de un medio de presión al empleador, como es la huelga.

Sobre el particular, nos remitiremos a los elementos característicos desarrollados por Ermida: siendo el primero de ellos (i) la omisión a trabajar continua o de forma interrumpida, o la alteración al trabajo, (ii) la voluntad del reclamo o protesta, y, (iii) el carácter colectivo del acto. (Ermida Uriarte A. , 1996, pág. 40)

De acuerdo con la primera característica podemos denotar un común denominador, y esto es, la perturbación de las actividades laborales. Es decir, cualquier acto que pueda

representar una alteración en la prestación de trabajo por parte de los trabajadores dentro de una jornada de trabajo.

Esta alteración del trabajo puede tener una gama de variaciones y formas de materializarse, ya sea a través de una disminución voluntaria de las propias obligaciones del trabajo, como por ejemplo el trabajo con desgano. Seguidamente, también podría ser considerado el incremento de las tareas a iniciativa de los propios de trabajadores, como es el caso del cumplimiento del reglamento al pie de la letra, o la más común de ellas, la cesación total de prestación de servicios, como la suspensión radical del trabajo.

En esa línea de Ferrari señala que lo que debe caracterizar a la huelga, no es tanto la cesación en sí del trabajo a su disminución, sino la ruptura con lo cotidiano. Los trabajadores no hacen pues lo que hacían habitualmente, sino que tienen un nuevo comportamiento, ya sea total o parcialmente activo; lo que importa, es la modificación en relación con la actividad cotidiana. (De Ferrari, 1972)

De la misma forma podemos concluir como parte de esta característica las referidas a cualquier variación de las prestaciones de servicios que comúnmente se llevan a cabo por parte de los trabajadores. Por tanto, nos encontramos bajo el marco dentro del campo de acción adoptado dentro relación laboral de subordinación, y al incumplimiento de las obligaciones propias de los trabajadores en cuanto a la forma de prestación de los servicios.

En segundo lugar, la voluntad de protesta o reclamo tiene como finalidad la reivindicación. Es decir, resulta lógico la afirmación: toda huelga debe tener como finalidad la garantía del cumplimiento del marco normativo o colectivo, o la solicitud de mejores condiciones o beneficios laborales. Por tanto, no podría ser considerado como huelga, todo acto que tenga como único propósito de ocasionar un daño al empleador, o cualquier tipo de móvil diferente a ello.

Resulta una característica que ha enmarcado a las huelgas de forma histórica la reivindicación de derechos laborales, y que no nos encontremos ante el escenario único de la alteración de la prestación de trabajo, referidos a la primera característica. De la misma forma, la obligación y la misma esencia de toda organización sindical es la defensa y lucha de los intereses propios de sus afiliados, y esto el cumplimiento del marco normativo, o acuerdos con el empleador, como es el convenio colectivo. Asimismo, la búsqueda constante de mejores condiciones de trabajo de acuerdo con el

estándar de la naturaleza de la prestación del servicio y la realidad del centro de trabajo, así como también el alcance de mejores beneficios económicos. Por tanto, el móvil de una huelga y una característica esencial sería la finalidad reivindicatoria.

En tercer lugar, la huelga tiene un carácter colectivo. Es decir, a través de una organización sindical que a su vez está conformado por más de un afiliado podría entablar una huelga. Esto nos hace referencia a la titularidad del plano subjetivo del derecho de huelga, a nuestro entender un derecho colectivo, ejercido por una pluralidad de sujetos. Por lo que, estamos en presencia de un fenómeno colectivo.

Una vez que hemos descrito las características de la huelga podríamos construir la definición de esta. Sin embargo, nos vemos limitados debido a las características antes referidas representan límites que son marcados por cada ordenamiento jurídico. En todo caso, estaremos en presencia de una definición amplia del derecho de huelga.

Se ha llegado a un consenso respecto a las últimas dos características de tener una finalidad reivindicadora y ser ejercida por un colectivo. Sin embargo, la primera de ellas está directamente relacionada con la modalidad de la huelga adoptada, y para ello, estará estrictamente enmarcada por el concepto de huelga: tradicional o dinámica

1.2. Visión clásica y dinámica de la huelga

De acuerdo a los conceptos del derecho de huelga en base a las características antes descritas, los ordenamientos jurídicos adoptan en base a los modelos doctrinarios que desarrollan cada una de ellas el derecho fundamental del derecho de huelga: el modelo clásico o dinámico.

Al respecto, Santiesteban realiza la siguiente diferenciación:

- *La posición clásica que restringe el derecho de huelga a la cesación, total, continua y con abandono al centro de trabajo.*
- *La posición dinámica un concepto mucho más flexible y amplia que plantea que la huelga no debe ser considerada solamente como la cesación total, continua y con abandono del lugar de trabajo, sino que debe de abarcar todo comportamiento voluntario y concertado que implique una alteración de la manera habitual de desempeñar labores. (Santiesteban, 1976)*

De la misma forma Ugaz nos señala que la huelga estática es la cesación continua y total de servicios, donde los trabajadores abandonan el centro de trabajo en procura de la defensa de objetivos profesionales. En cambio, la dinámica, conceptúa la huelga como toda alteración en la forma habitual de prestar el servicio y que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores. (Ugaz Olivares, 2013)

Para Ernesto de la Jara, será la posición clásica que restringe el derecho de huelga a la cesación total, continua y con abandono del centro de trabajo, se basa fundamentalmente en tres métodos para descartar el resto de las modalidades irregulares o atípicas. El primero de ellos señala la incompatibilidad de aquellas con el concepto de huelga; el segundo, plantea el desconocimiento con dichas modalidades de determinados principios generales que deben ser siempre respetados; el tercero, descarta concretamente la huelga con ocupación del centro de trabajo por significar el desconocimiento de otros derechos. (De la Jara, 1986)

Tomando en cuenta el concepto de huelga en su sentido dinámico o moderno, atendiendo a que no necesariamente huelga implica cesación total de actividades, sino a la alteración de la forma habitual por la cual se desempeña el trabajador para generar un perjuicio económico con el fin de tomar la total atención del empleador y atienda sus pedidos.

Al respecto, la adopción del modelo clásico de huelga representará de vital importancia a efectos de poder definir el ejercicio de huelga dentro de un ordenamiento jurídico. En ese marco, la gran mayoría de legislaciones internacionales han adoptado el concepto estático de huelga, es decir la cesación total de actividades fuera del centro de trabajo, y de este modo, se somete a un control posterior por parte de la Autoridad de Trabajo, y será procedente si se cumplen con los requisitos exigidos por ley.

Por tanto, cobrará especial relevancia debido a que toda forma anómala que no esté circunscrita a la cesación total de la prestación del servicio y al abandono del centro de trabajo no será considerada como una huelga legal, de conformidad con la visión clásica de huelga. De este modo, no solo la huelga será declarada procedente de acuerdo a los requisitos exigidos por la Autoridad de Trabajo, sino también representará consecuencias para aquellos trabajadores que se vieron inmersos en dicha medida de fuerza, esto último dependerá de cada ordenamiento jurídico.

Explicamos este punto, para resaltar la vital importancia de la adopción de determinada visión del ordenamiento jurídico que puede ocasionar diferentes consecuencias legales en los trabajadores.

1.2.1. Las modalidades atípicas de la huelga

Es así como la huelga en su definición clásica es la que ha sido adoptada y llevada a cabo de forma histórica por la gran mayoría de países latinoamericanos, por una decisión social y política.

Sin embargo, las modalidades atípicas de la huelga que provienen de la definición dinámica de la huelga surgen como nuevas estrategias y decisiones por parte de los trabajadores por razones de generar un daño efectivo al empleador, las nuevas formas de trabajo humano, y en lo que abordaremos en la presente investigación, el impacto de las nuevas tecnologías, la descentralización productiva.

De la mano de la descripción del Derecho en general, como un instituto que debe transformarse en un periodo de tiempo y ajustarse a las necesidades de la actualidad, la sociedad y la adaptación del derecho haciéndolo maleable a través del tiempo.

*El ejercicio del derecho de huelga no puede abdicar de irse adaptando a la realidad y resistencia empresarial y bien puede suceder, como nos está demostrando la realidad cercana, que la simple cesación global se convierte en conducta funcional de cara a los intereses empresariales, si por la acumulación de mercancías o mediante la fragmentación de los centros productivos, o el derecho a la producción u otras utilidades, etc., el empresario puede soportar prácticamente sin daño una huelga.*²

La huelga típica o clásica, originalmente descrita como la interrupción o suspensión continua del trabajo terminó de ser aceptada como derecho fundamental en aquellos procesos de constitucionalmente del siglo XX, pero al mismo tiempo, prácticamente sin pausa, y a pesar de su elevación a derecho fundamental el derecho de huelga siguió siendo cuestionado, negado y en algunos casos prohibido. Paradójicamente, al mismo tiempo que se reconocía y aceptaba el derecho de huelga en su modalidad clásica o típica, se desplegó una oposición frontal contra otras formas de huelga, las posteriormente llamadas por defecto, formas atípicas de huelga. (Fernandez Brignone, 2011, pág. 144)

² En la Doctrina del Tribunal Constitucional.... pág. 71.

Si podemos afirmar que nuestra legislación, como desarrollaremos en el siguiente punto, adopta el modelo estático o clásico del derecho de huelga. De conformidad con la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, cuando señala que:

40. El derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que de ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica. sin violencia sobre las personas o bienes y con abandono del centro de trabajo.

Las formas atípicas de la huelga son consideradas desde nuestra posición y deben ser tomadas por nuestra constitución, motivo que será desarrollado más adelante, como punto de partida el concepto dinámico de la huelga y centrándonos en el abuso de derecho como punto de contraargumento. Las formas atípicas no son del todo rechazadas y tienen un registro incontrolable dependiendo de la imaginación y la innovación de los trabajadores, pues existe una lista que se tiene recolectado al día de hoy de ciertas huelgas que se manifestaron a lo largo del tiempo, teniendo su justificación y algunos con resultados diversos.

El principal punto de negación por parte de los distintos actores que se involucran en las relaciones de trabajo y quienes regulan tanto el Estado y los organismos internacionales, con diferentes puntos de vistas es principalmente el perjuicio incierto y no poder prever una huelga que podría llevarlos a una crisis que afecte la producción o diversos daños intermitentes que sufre el empleador, ante este daño incierto y que no puede ser controlado.

Al propósito de ello Ermida nos describe las causas principales que provocaron la existencia de las modalidades de huelga:

- a. La búsqueda en maximizar el efecto de las huelgas y minimizar sus costos: lo cual claramente es una finalidad perseguida por toda medida de presión, no solo de la huelga, en otros términos, las modalidades buscan lograr la máxima presión a un costo mínimo para los trabajadores. Se busca que la huelga logre el mayor impacto posible sobre los intereses del empleador, para que de esta forma

acceda a sus peticiones, de la manera menos perjudicial para el grupo colectivo de trabajadores.

- b. Las transformaciones en la organización del trabajo: la posmodernización y la flexibilización empresarial. Claramente estamos hablando de las nuevas tecnologías y de la descentralización del trabajo producto, la cual escapa del modelo fordistataylorista clásico. (Ermida Uriarte A. , 1996, pág. 32)

En esa línea, la visión clásica de huelga desde la óptica de los liberales representaría un limitante toda vez que el derecho debe adaptarse a la sociedad en la que se convive. Es decir, el derecho laboral y el concepto del derecho de huelga debe adaptarse a los innegables cambios en las relaciones laborales, que restringen y atomizan el derecho de huelga.

No cabe dudas que la visión dinámica del derecho de huelga se amolda en mayor medida a los cambios del mundo contemporáneo, con la globalización, los cambios de formas de trabajo, la deslocalización como consecuencia de las nuevas formas de descentralización laboral ha acentuado un derecho que prácticamente se encuentra vaciado de contenido.

En la presente investigación he adoptado la concepción de huelga dinámica, es decir, un concepto moderno, amplio, y de conformidad con los principios fundamentales de un Estado Democrático de Derecho, y que, además, es acorde a los estándares internacionales sobre la materia.

A forma de graficar ello, uno de los ejemplos que podemos encontrar a propósito de lo mencionado, es el producido en Italia con la huelga del sindicato de trabajadores de Amazon, llevada a cabo en diciembre del 2017 con respecto al crecimiento de la empresa con su comercialización a través de redes en España.

La empresa como es sabida ha intentado a toda costa restar eficacia de la huelga, tras una primera jornada exitosa por medio de la contratación de personal temporal. De este modo Amazon se anticipó a la huelga contratando alrededor de 350 trabajadores temporales.

Al respecto, Antonio Baylos del caso descrito ha señalado lo siguiente:

“En las cuatro semanas previas a la huelga Amazon ha contratado hasta 350 trabajadores temporales nuevos para reforzarse ante este Prime Day. Si este hecho se prueba, resulta claro que Amazon ha vulnerado la prohibición de sustitución de huelguistas por trabajadores contratados para ello y la específica de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal que impide poner a disposición de una empresa trabajadores para sustituir a los huelguistas. La excusa formal de la empresa será que la finalidad expresa de esas contrataciones exuberantes no ha sido la de la huelga, pero ese incremento de personal temporal justo en el momento en el que se convoca la huelga hace presumir la conducta antisindical de la empresa.

Además de ello, Amazon ha destinado mercancía durante el último mes a la planta de Barcelona, desviando por tanto la producción de Madrid, donde durante los días de huelga prácticamente no han entrado camiones y no se ha movido mercancía. Esta previsión organizativa claramente indica una voluntad empresarial de restar efectividad a la medida de huelga convocada, por lo que asimismo supone un acto que colisiona con el libre ejercicio del derecho de huelga. Hay otros indicios claros de antisindicalidad, como la negativa a que miembros del comité de huelga entraran en la fábrica tanto para verificar el seguimiento de la huelga como para comprobar el mantenimiento de la producción que Amazon decía que era casi total. Esta negativa al ingreso del comité de huelga es asimismo un acto contrario al desarrollo de esta medida de presión.”

Por último, Baylos también concluye lo siguiente:

“Finalmente, y como cuestión típicamente española, en el segundo día de huelga la empresa ha llamado a la Policía para proteger sus instalaciones, lo que se ha traducido en una carga policial contra el piquete de huelga, con violencia desproporcionada y algunos detenidos. En este caso las fuerzas de seguridad no actúan para defender un derecho fundamental como el de huelga, sino como agentes delegados de la empresa transnacional para romper el piquete de huelga, que constituye la expresión conjunta de los derechos de huelga y de manifestación, y que tiene la máxima protección constitucional. Las fuerzas y cuerpos de seguridad sin embargo someten su actuación al dominio del poder privado de la empresa y se constituyen en sus guardianes, poniendo a disposición de Amazon la violencia institucional del Estado democrático y social para impedir el ejercicio de un derecho fundamental reconocido constitucionalmente. La severa protesta de CCOO ante este hecho pone de manifiesto el uso ilegítimo de la fuerza pública en este supuesto”. (Baylos, 2018)

Es en este ejemplo donde claramente se trata de menoscabar y dejar sin efecto el derecho de huelga, a través de la contratación de personal temporal y la desviación de la mercancía a otro de centro de producción.

Seguidamente corresponde enlistar las modalidades atípicas de la huelga surgidas a partir de las distintas experiencias a nivel de experiencias comparadas, y del propio ingenio de las organizaciones sindicales.

1.2.2. Lista no taxativa de las modalidades atípicas de la huelga

A continuación, en este punto se procederá a listar las diversas formas de revestir la huelga, desde una óptica de legislación comparada. Cuando hablamos de las distintas modalidades de huelga nos referimos a la conducta huelguística que se centra en la imaginación, creatividad e ingenio de actos huelguísticos. La presente clasificación parte de la agrupación de las mismas a partir de la abstención o no de labores: (i) con abstención, (ii) sin abstención

(i) Sin abstención de prestación de labores

a. Tortuguismo, huelga de bajo rendimiento o de trabajo lento o enlentecido: Consiste en una disminución de la intensidad y rendimiento del trabajo sin llegar a la cesación de este. (Castillo Illone, 2011)

a.1. Huelga de celo o reglamento: Consiste en la desaceleración productiva como el tortuguismo. Asimismo, se consideran como huelga de reglamento a la excesiva rigurosidad de las disposiciones internas de una empresa, que generaban un retraso en el ciclo productivo. Una práctica cotidiana y cavilosa del reglamento, reglas o instrucciones del empleador. De este modo, se cumplirá de forma literal los procedimientos, con el cumplimiento exacerbado de ciertos pasos o procedimientos internos.

Ejemplo de ello son por ejemplo no calificar los exámenes por parte de los profesores, o calificarlos fuera del plazo establecido, también la sobre diligencia como pedirle identificación por parte de los vigilantes a toda persona que pasa con el ánimo de molestar.

Sin embargo, subsiste la diferencia básica, pues tanto la huelga de celo como a reglamento no incumplen el ritmo debido, y ad limina pueden incluso provocar una febril actividad en la empresa, que paradójicamente se traduce en un descenso del rendimiento; los contratos individuales se incumplen de todos modos, pues se eluden los impedimentos contractuales de la buena fe. Estas huelgas pertenecen en puridad al sector servicios. (Ojeda Áviles, 2003)

- b. Huelga de brazos caídos o huelga blanca: Consiste en el cese total de actividades en la prestación de labores por parte de los trabajadores permaneciendo en sus puestos de trabajo.
 - c. Huelga activa, hipertrabajo o al revés: Consiste en un tipo de modalidad relacionado a la sobreproducción. Es decir, los trabajadores incrementarán la producción de forma desmesurada, y de esta forma agotarán los recursos de la empresa.
- (ii) Con abstención de prestación de labores
- a. Ocupación de la empresa, establecimiento, fábrica o centro de trabajo: Consiste en la permanencia de los trabajadores dentro del centro de trabajo más allá de la jornada laboral sin la aprobación del empleador.
 - b. Huelgas articuladas o parciales: Consisten en modalidades en breves periodos de tiempo, que tiene como estrategia generar una desorganización de la empresa y afectar la producción. Debido a la incapacidad del empleador de poder controlar resulta una modalidad que genera grandes daños y perjuicios en pocos días. Están compuestas por tres tipos de huelgas:
 - b.1. Huelga intermitente: Consiste en la alternación entre trabajo y breves periodos de huelga en el puesto de trabajo.
 - b.2. Huelga rotario o tunante: Consistente en huelgas distribuida entre grupos de trabajadores o categorías rotatorias.
 - b.3. Huelga tapón, selectiva, neurálgica, trombosis o de estrangulamientos: Consiste en la modalidad en la cual el grupo de trabajadores por estrategia localizan el área central en términos de producción, y seguidamente realizan una paralización. Se centra en ocasionar un daño en el área más sensible de la empresa.
 - c. Piquetes sindicales: Los piquetes pueden asumir dos modalidades, piquetes defensivos o informativos y ofensivos. Los primeros son lícitos e implican aquella actividad a informar y presionar a los trabajadores y a la opinión pública por medio de asambleas, reuniones, pancartas, informativos, manifestaciones,

etc. Los piquetes ofensivos son ilícitos, ya que utilizan la amenaza o la violencia física a fin de conseguir sus objetivos. (Albiol Montesinos & Sala Franco, 2003)

Sin embargo, tal y como hemos hecho mención, la lista mencionada no es taxativa, responde al ingenio, creatividad constante de las organizaciones sindicales, a fin de encontrar la estrategia precisa a fin de ocasionar un daño lícito al empleador, y de esta forma, este último negocie o acepte los reclamos de dichas organizaciones.

Asimismo, la lista corresponde a las acciones sindicales de autotutela en base a la experiencia internacional de otros ordenamientos jurídicos, y alguna de ellas, inclusive adoptando el concepto dinámico del derecho de huelga. Asimismo, se encuentran limitadas por el ejercicio abusivo de derecho. Por otro lado, lo que también es cierto es la crisis que atraviesa el derecho de huelga, en medio de un concepto restrictivo y de los limitantes de la actuación de la Autoridad de Trabajo.

1.3. Crisis del derecho de huelga

Para este punto debemos de reiterar que nuestra Constitución reconoce al derecho de huelga como un derecho fundamental, sin embargo, omite su definición, sus características esenciales y/o límites, y lo deriva a nivel legislativo para su desarrollo.

Dicho esto, Cortez nos señala que la expresión a la que hace referencia la constitución respecto a huelga debe ser ejercida en armonía con el interés social, y esto significa varios efectos. En primer lugar, no supone la prohibición del derecho de huelga sino exclusivamente el establecimiento de límites al derecho, porque de lo contrario no habría ejercicio de derecho que es el supuesto de la norma. En segundo lugar, la armonía hace alusión al equilibrio que debe existir entre el ejercicio de huelga y el interés social. Uno no podría eliminar la presencia del otro, sino que ambas o la huelga sufrirían cierta restricción, pero nunca a tal punto que signifique su total restricción. (Cortéz Carcelén, 1994)

En esa línea, la huelga debe de interpretarse de conformidad con la remisión directa a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la constitución que dispone la obligación de interpretar de conformidad con los tratados de Derechos Humanos, los derechos que nuestra Carta Magna reconoce.

Así, Villavicencio resalta el derecho de huelga como un derecho del más alto rango, un valor constitucional de referencia, que, por lo tanto, debería poder ejercitarse con gran

amplitud, a la par que se aprueba una regulación cuestionada por la OIT por ser excesivamente restrictiva (por permitir una única modalidad y con requisitos excesivos para llevarla a cabo), a lo que se le agrega una actuación administrativa que, imposibilita en la práctica el ejercicio de tan relevante derecho. Esta situación empeora todavía más, si tenemos en cuenta, como se verá posteriormente, que la causa principal de las huelgas es el incumplimiento de normas legales o convencionales, es decir la inoperancia del Estado para garantizar el incumplimiento del ordenamiento jurídico. (Villavicencio Ríos, 2008)

De acuerdo a lo escrito por Mendoza Legoas, la práctica administrativa peruana, se observa que las huelgas se declaran improcedentes, por ejemplo, por no reflejar un número suficiente de trabajadores para continuar laborando en los servicios mínimos para el mantenimiento de las labores. Por ejemplo, en una huelga del sector ferroviario, la Dirección General de Trabajo³, resolvió que el Sindicato no ofrecía razones para considerar injustificado al número de trabajadores determinados por la empresa para la cobertura del “servicio mínimo”.⁴ (Mendoza Legoas, 2020)

De este modo, la crisis del derecho de huelga tiene como punto de partida la política del estado, la sociedad, a través de la legislación y el actuar por de la Autoridad de Trabajo, quien representa la autoridad que proclama la legalidad de las huelgas al cumplir una serie de rigurosos requisitos.

1.3.1. De la procedencia de huelgas solicitadas en nuestro ordenamiento

Traduciendo en números lo antes remarcado podemos apreciar la evolución de las variables de solicitud de huelgas realizadas en un ejercicio anual, seguidamente de la segunda variable respecto a la procedencia de estas.

Tabla N° 1

Calificación de las huelgas 2014-2019

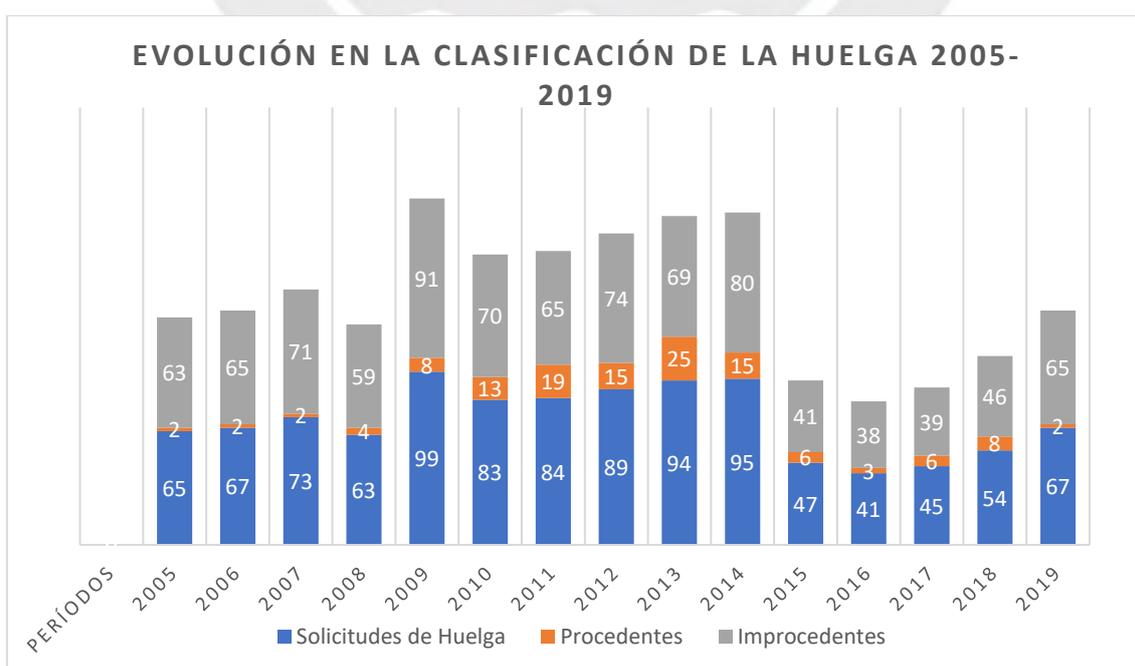
³ Órgano del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que, como instancia nacional, resuelve los conflictos suprarregionales o de alcance nacional de forma directa, o que actúa como instancia de revisión en los procedimientos recursivos suscitados tras la intervención administrativa de ámbito regional.

⁴ Resolución Directoral General 147-2018-MTPE /2/14, del 16 de julio de 2018.

Períodos	Solicitudes de Huelga	Procedentes	Improcedentes
2005	65	2	63
2006	67	2	65
2007	73	2	71
2008	63	4	59
2009	99	8	91
2010	83	13	70
2011	84	19	65
2012	89	15	74
2013	94	25	69
2014	95	15	80
2015	47	6	41
2016	41	3	38
2017	45	6	39
2018	54	8	46
2019	67	2	65

(Elaboración propia)

Tabla N° 02



(Elaboración Propia) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2005-2019)

El panorama descrito se encuentra limitada por la propia legislación, que es complementada por una cultura administrativa de restricción máxima de la legalidad de las huelgas. De los gráficos 1 y 2 se puede observar que en los últimos 14 años (2005-2019) el total de huelgas de solicitudes superó el 26.6% correspondiente al ejercicio del año 2013, y el pico más bajo es el correspondiente año 2019 que se computó el porcentaje de 2.99% del total.

Las constantes declaraciones de improcedencia o ilegalidad del derecho de huelga obligan a que las organizaciones sindicales opten por medidas alternativas que puedan incluso a tomar medidas más extremas, y la radicalización de los medios de lucha, en función de la cultura restrictiva del estado.

Superado este punto a continuación nos adentraremos en las posiciones encontradas en los modelos clásicos y dinámicos de la huelga.

1.4. Posiciones encontradas en las modalidades atípicas de la huelga

Desde la regulación legal del derecho de huelga, que, señalada como la causante de la inoperatividad del mismo, en su artículo 72° de la LRCT define a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores con abandono del centro de trabajo.

De esto modo, la definición legal del derecho de huelga adopta el concepto clásico del derecho de huelga, que no fue desarrollado por la Constitución. De esta forma, cualquier acción sindical en el ejercicio de la autotutela que pretenda incurrir en una modalidad distinta a la señalada por la norma devengará en ilegal.

El modelo clásico de huelga únicamente prevé la huelga total con abandono de trabajo, es decir, el grupo de trabajadores deberán dejar de prestar servicios al empleador dentro de la jornada laboral y encontrarse fuera del centro de trabajo, cualquier variación de esta será considerada como huelga irregular conforme al Artículo 81° de la LRCT:

Artículo 81.- *No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la*

que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

En el plano fáctico, y conforme a las cifras anteriormente señaladas ha llevado a comprobar que el modelo adoptado por el Estado, visión clásica, denota un desfase notable entre la finalidad del derecho de huelga y su aplicación en la realidad.

A efectos de poder graficar las posiciones encontradas a partir de las definiciones de huelga, pasaremos a desarrollar las posiciones encontradas:

Pasaremos a desarrollar los tres métodos que nos expone de la Jara, a continuación: (De la Jara, 1986, págs. 140-156)

a. La incompatibilidad de las modalidades atípicas con el concepto de huelga:

Dicho método resulta totalmente arbitrario debido a que el eje principal es la inmediata remisión a la propia definición del derecho de huelga de la visión clásica, y todo aquello que no se encuentra comprendida dentro de ella será calificada como ilegal de plano.

Es decir, toda aquella acción sindical que pretenda ejercer en base a su autotutela el ejercicio del derecho a huelga deberá necesariamente y forma copulativa los siguientes requisitos: (i) cesación total de actividades dentro de la jornada de trabajo, (ii) abandono total del centro de trabajo.

Adicionalmente, dicha visión no permitirá el análisis de un determinado caso concreto, ni mucho menos la revisión de la finalidad de la decisión adoptada por la organización sindical. Si no, únicamente el cumplimiento de dichos requisitos.

Por tanto, todo actuar anómalo y no comprendido dentro de la definición de huelga clásica será considerado como un acto incompatible con el modelo adoptado por el ordenamiento jurídico.

b. Aplicación de determinados principios generales

Este método consistirá en el resguardo de principios generales de la relación contractual con los trabajadores con la finalidad de evitar un abuso de derecho y, por tanto, un daño al empleador.

Dentro de dichos principios se encuentra aquellos circunscritos al propio contrato de trabajo, tales como la buena fe, lealtad, subordinación, colaboración. Seguidamente a los principios que guían el sistema de productivo de una empresa, tales como la equivalencia de sacrificios, la no comisión de un daño injusto, o el respeto a la organización de la empresa en el desarrollo de huelga.

El primer grupo de principios se encuentra circunscrito a la propia prestación de servicios en cuanto a la obligación de las partes dentro de una relación laboral.

Al respecto, de la Jara nos menciona que quienes se adhieren a una posición restrictiva en cuanto a las modalidades de acción lo hacen usualmente planteando que las huelga, por su origen e incidencia en los vínculos jurídicos entre el empleador y los trabajadores, no puede consistir en prácticas que atenten contra principios vigentes sobre relaciones contractuales que son la base de dichos vínculos. Por tanto, su ejercicio debe encuadrarse en los principios de la buena fe, lealtad, subordinación, colaboración, etc., por ser principios que deben regir el comportamiento de los sujetos de cualquier relación jurídica contractual, en cuanto representan una comunidad de intereses. (De la Jara, 1986, pág. 142)

De acuerdo con ello bajo este grupo de principios que emanan del contrato de trabajo debe de conllevar al respecto a los deberes que emanan del propio contrato. Estos principios hacen que toda relación donde exista un vínculo laboral dentro de una relación de subordinación se actúe bajo la buena fe.

Por tanto, los trabajadores deberían respetar en todo momento los principios de la relación laboral a pesar de que exista un periodo de huelga, son deberes que se deben mantener mutuamente en una relación de trabajo, y que podríamos calificar como parte de su obligación.

Un argumento en contra de este primer grupo es la referente a la propia legislación. Es así que, la LRCT en su artículo 77 – *La huelga declarada observando lo*

establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos: b) suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

Como lo indica el artículo hay una suspensión de las obligaciones del contrato individual del trabajador mientras se encuentre en la huelga en todos sus apartados o condiciones.

De igual forma G.Giugni se manifiesta sobre la aplicación de los principios de corrección y buena fe: tales principios operan en el momento de la ejecución del contrato, y no pueden, pues, ser referidos a la huelga, la cual constituye justamente, un momento de no ejecución de la prestación y produce, como se ha visto, la suspensión de los efectos del contrato. (Giugni , 1988)

De igual forma Jara escribe lo siguiente: la validez de este argumento radicó en un elemento objetivo y reconocido de forma unánime durante la huelga, si bien el vínculo laboral se mantiene vigente, el cumplimiento de las obligaciones de las partes queda suspendido y de ello se deriva lógicamente el razonamiento en cuestión: no se puede pretender entonces aplicar durante la huelga reglas que se refieren a dicho cumplimiento, si el mismo está suspendido por el ejercicio de un derecho. (De la Jara, 1986, pág. 133)

Con respecto al segundo grupo, se centra en tres principios: la equivalencia de sacrificios, durante la huelga, el posible daño injusto y el respeto de la organización de la empresa.

- **Equilibrio de Sacrificios**

La principal distinción de este principio es la relación proporcional entre el daño sufrido del empleador y el de los trabajadores. En muchas posiciones doctrinarias respecto a este punto nos indican que durante el momento en que se realizan estas huelgas atípicas, existe desde ese momento un perjuicio y un daño al empleador, sin embargo, durante dicho lapso el trabajador percibe con habitualidad ingresos como remuneración. En este punto, en la visión clásica de la huelga y de conformidad con la legislación únicamente no persistirá la obligación de abonar la remuneración durante el ejercicio de huelga.

En el caso de Krotoshin, quien en esta línea parte diciendo, que con aquellas modalidades de acción, se pretende que el patrono subvencione la huelga indirectamente (el trabajador finge trabajar) y que no es posible que se pretenda conservar las ventajas de un trabajo regular, asumiendo una actitud equívoca y poca franca que indudablemente se desliza hacia el sabotaje; para concluir afirmando que dichas acciones no son formas de huelgas legítimas porque con ellas se proponen los trabajadores: causar mayor daño a la empresa, por mayor desorganización, desperdicio el material y de energía, etc., que ellas implican. (Krotoschin, 1977)

Desde otro punto de vista no existe tal desequilibrio, porque justamente en una relación laboral no nos encontramos desde un principio en una relación de igualdad entre el trabajador y el empleador, la asimetría. Por tanto, existe un desequilibrio de las partes donde uno domina al otro y tiene un poder de decisión, dirección sobre el otro (trabajador). El propio origen del derecho del trabajo que nació a raíz de la revolución industrial ante un pedido de una masa organizada de trabajadores oprimidos operó desde el reclamo justo por igualdad de condiciones o mejoras, ante un gran desequilibrio entre las partes y precisamente la huelga es la consecuencia de ello.

A consecuencia de todo ello la huelga es el resultado del reclamo justo de los trabajadores sindicalizados para encontrar mejores condiciones (en resumen, mayor igualdad) ante una desigualdad de las partes, por ello se dice que desde un principio existe un desequilibrio entre las partes.

Es aventurado exigir un equilibrio entre las partes ya que si existiese no sería necesario reconocer el derecho de huelga, tratándose más bien de una apreciación sociológica y ajena al planteamiento jurídico.⁵ (García Blasco, 1983)

Para ello también se indicó que las modalidades irregulares de la huelga son los medios contemporáneos propicios para obtener un resultado más eficaz a la hora de hacer un pedido justo de los trabajadores, porque el empleador ya va buscando maneras para que la huelga clásica legal no surta efecto, y no genere un perjuicio económico para él, solo para los trabajadores que no recibirán sus remuneraciones habituales.

⁵ El derecho de Huelga en España: Calificación y Efectos Jurídicos, García Blasco, Juan, Barcelona. Ed. Bosh, 1983, pág. 63.

Ramírez Martínez nos dice que la huelga típica, pues, deja inalterada la relativa posición de poder entre las partes... Únicamente admitiendo la licitud de estos tipos de huelga anómalas, pueden los trabajadores enfrentarse en igualdad de condiciones en la lucha colectiva a determinadas empresas. (Ramírez Martínez , 1980)

Este punto de la doctrina apela a la desigualdad que existen entre empleadores y trabajadores, el trabajo de Ernesto de la Jara en este punto es impecable desde los argumentos expuestos y sus fundamentos. Contra este supuesto equilibrio de sacrificios que se busca resguardar prohibiendo determinadas modalidades de acción, se alega también que la comparación que se hace para ello entre pérdida de remuneraciones para los trabajadores y daño directamente derivado de la suspensión de labores para el empleador, no procede ni desde el punto de vista económico ni desde el jurídico.

Desde el primero porque al ser indiscutible la superioridad económica del empleador, toda comparación entre los sacrificios de las partes durante la huelga que culmine en una relación de equivalencia de daños carece de sentido.

Termina diciendo después de su argumento es más, aún si se comparan los perjuicios sufridos por las partes en forma independiente a aquella desigualdad estructural, el de los trabajadores también resulta mayor, puesto que pierden un medio de vida; y en muchos casos además, no sólo es la pérdida de la retribución, sino la de otros derechos (asignaciones, gratificaciones, vacaciones, prestaciones, etc); mientras que el empleador pierde un porcentaje de los beneficios que habitualmente obtiene y que puede recuperar terminada la huelga, mediante diversas formas, como por ejemplo, las horas extras. (De la Jara, 1986, pág. 148)

De estos puntos se escoge el desenlace son el choque de posiciones, partiendo desde el desequilibrio de las partes y lo que verdaderamente pierde cada uno por las pérdidas que cada uno tiene durante una huelga, y haría insuficiente la posición de los trabajadores. El equilibrio de sacrificios beneficiaría en todo momento al empleador desde un concepto clásico y estático a diferencia, pero en las modalidades atípicas daría la preferencia a los trabajadores y equilibraría los pedidos de las partes desde un concepto dinámico.

- **Daño injusto.**

El daño injusto es difícil de calcular o imponer parámetros objetivos respecto a la afectación de la propiedad o bienes del empleador por la medida adoptada por la organización sindical con el objetivo de causar un daño al empleador. En principio se debe de reconocer que partimos de la desigualdad de las partes: empleadores y trabajadores.

Tampoco se puede hablar de daños justos e injustos e intolerables ya que difícilmente se gradúa este concepto habido cuenta, además de la posición preminente en el plano económico que corresponde al empresario. Delimitar cuando una acción en una dinámica de lucha colectiva es justa o injusta, atendiendo a coordenadas que se sitúan al margen de la esencia del fenómeno, no deja de ser cuando menos dudoso y en todo caso, plantea una inseguridad jurídica rechazable siempre que ha de ejercitarse un derecho fundamental. (Ramirez Martinez , 1980)

Ante estos puntos no se puede graduar el daño injusto pretendido en una huelga donde no existe más que un pedido de los trabajadores. El asunto principal es por el daño que ocasionan, cuando precisamente el objetivo de la huelga es causar un daño al empleador, es a todas luces lo que buscan los trabajadores al momento de hacer una huelga, desde un punto de vista dinámico y clásico es siempre causar un daño. Hay un punto en el que coinciden los modelos de huelga y es precisamente que no podemos hablar de un daño injusto que sufre el empleador, cuando el objetivo es generar un perjuicio al empleador para que pueda atender a las condiciones y a los pedidos de los trabajadores sindicalizados.

Ernesto de la Jara nos indica que desde el momento en que toda huelga implica infligir un daño o perjuicio económico al empleador, la doctrina del daño injusto, aplicada a las modalidades no tradicionales de aquella, supone el intento de establecer una graduación en la valoración del daño, la cual, además de resultar sumamente difícil de establecer, supone el intento de proteger el interés del empleador y, consiguientemente, reducir la huelga a sus modalidades menos eficaces o inocuas. (De la Jara, 1986)

De igual forma podemos señalar que de conformidad con los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical se señaló que en cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.⁶

Dicho pronunciamiento se encuentra de conformidad con lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC señalando lo siguiente en el fundamento 41:

Desde una perspectiva doctrinaria avalada por la jurisprudencia más avanzada se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración lo siguiente:

- *La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.*

Al respecto Boza refiere que, el Tribunal Constitucional recoge la teoría de la correlatividad de los sacrificios, es decir, debe existir un correlato o proporcionalidad entre el daño que se busca infligir al empleador y lo que se busca obtener con la medida de fuerza. Por lo que señala, que esta teoría da sustento a posiciones que entienden que, si la medida de fuerza es “proporcional” o “equilibrada”, entonces no interesa la modalidad de huelga utilizada por los trabajadores.

En caso contrario la huelga sería abusiva, por desproporcionada. Sin embargo, como señala Boza, esta no es tarea fácil, en tanto será una tarea difícil ponderar el equilibrio o proporcionalidad exigidos de la medida, por lo que podría quedar finalmente al arbitrio del intérprete. (Boza Pro, 2008)

De cualquier forma, Boza refiere que, siguiendo la lógica del razonamiento expresado por el TC, debería permitirse la adopción de las modalidades actualmente prohibidas por el artículo 81° de la LRCT, siempre que las mismas no resulten desproporcionadas en el caso concreto, o mínimo siguiendo a la jurisprudencia

⁶ Véanse Recopilación de 2018 párrafo 784, 2006, párrafo 545; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1143; y 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1370

constitucional española, presumirlas ilícitas, pero permitir a los trabajadores demostrar, en cada oportunidad, la proporcionalidad de la medida. (Boza Pro, 2008)

Siguiendo la misma línea, la Comisión de Libertad Sindical se ha pronunciado en más de un caso sobre las modalidades de huelga, consideró que tales limitaciones sólo se justificarán en los casos en los que la huelga deje de ser pacífica. (Oficina Internacional del Trabajo , 2018)

Por tanto, en lo que podremos coincidir para nuestro TC en la viabilidad de poder recurrir a una acción del derecho de huelga, en tanto, esta sea pacífica, y no exista una desproporción en la medida adoptada.

- **Desorganización de la empresa.**

El indicar que no puede haber modalidades atípicas por la posible desorganización de la empresa, es subjetivo, ya que si se da la desorganización es parte del daño que buscan los trabajadores, es precisamente ese daño la finalidad de la huelga a través del conflicto laboral.

Podemos resumir los puntos abordados de conformidad con lo sostenido por Vidal, en cuanto al argumento de que es inadmisibles el abuso del derecho de huelga, fundamentado en que las huelgas atípicas son consideradas como la utilización del citado derecho con un fin distinto al reconocido jurídicamente, el mismo es rebatido primero, por considerar innecesaria la prohibición que dicho argumento contiene al existir otros mecanismos para impedir que huelga se aparte de su fin afectando otros derechos (por ejemplo, la aplicación de sanciones penales); segundo, por considerar que el abuso de derecho es una figura de carácter individual mientras la huelga es un derecho colectivo; y, tercero, por cuanto la finalidad de la huelga típica es la misma que la de las atípicas, buscando todas ellas la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, siendo discutible prescindir arbitrariamente de esta finalidad en atención a algunas peculiaridades presentes en las modalidades atípicas. (Vidal Salazar, 2004)

c. Enfrentamientos con otros derechos

Este método consiste en la aplicación de determinadas coaliciones con otros derechos reconocidos al empleador, la propiedad, etc. Sobre todo, en aquellas modalidades atípicas de la huelga sin abandono del centro de trabajo.

Por otro lado, como parte de la definición dinámica del derecho de huelga esta puede manifestarse bajo dos grandes grupos: (i) aquella sin suspensión de labores y (ii) sin abandono del centro de trabajo.

Como ya previamente hemos descritos algunas de las modalidades en una lista no taxativa, esto debido al constante ingenio y estrategia por los organismos sindicales, a fin de buscar la mejor manera de ocasionar un daño al empleador y que su huelga sea efectiva.

Al respecto Mendoza, nos señala que esta recepción anacrónica de la huelga clásica como única forma de huelga legal inclusive, restringe la posibilidad de que el conflicto sea procesado hacia formas que generen daños menos intensos sobre empleadores y terceros. Así, en Perú, las modalidades atípicas son, por ley, “modalidades irregulares”, meritorias de declaratorias de improcedencia y de ilegalidad. Al dejarse fuera del margen de la legalidad a las perturbaciones producidas sobre la habitual forma de prestación de las labores, la ley peruana termina excluyendo modalidades de huelga que podrían compatibilizar mejor los conflictos implícitos de derechos en la modalidad tradicional o clásica, que permitirían la coexistencia del derecho de huelga y libertad de trabajo, por ejemplo. (Mendoza Legoas, 2020, pág. 202)

Para ello agrega Ugaz, que los trabajadores, como es obvio, tratarán de emplear las modalidades de presión que estimen más eficaces para la de defensa de sus intereses, pero deberán tener en cuenta que no todas las medidas de presión son válidas, sino que ello dependerá de cada ordenamiento. (Ugaz Olivares, 2013)

Usualmente, las normativas no admitirán las modalidades de huelga que originen un daño excesivo para el empleador, como es el caso de la destrucción o el deterioro de bienes de la empresa o el daño a personas. Un punto de consenso entre los modelos estático y dinámico es, precisamente, aceptar el carácter pacífico e impedir que tenga un matiz violento.

Dicho esto, también es correcto afirmar que la mayoría de los ordenamientos jurídicos no han contemplado la posibilidad de ampliar el concepto de huelga por el mero hecho que se ocasione un daño injusto.

La interrogante que surge es ¿cuándo estamos frente a un daño? Para ello existen dos posiciones a partir de la doctrina. La primera de ellas califica una huelga como abusiva desde el momento en que exista un daño. La segunda de ellas es que el daño ocasionado sea desproporcional.

En primer término, debemos reafirmar que la razón de interponer una huelga es precisamente ocasionar un daño al empleador, de esta forma se le presiona en búsqueda de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente o la mejora de condiciones o beneficios económicos. Esto es independiente de los conceptos tanto clásicos como dinámico de la huelga, ya que el fin o el objetivo es el mismo en ambos sentidos.

Consideramos que debe de tomarse esta segunda posición en cuanto sea analizado la función equilibradora del derecho de huelga y en su desproporción, sea el límite de la legalidad de una huelga.

Esta posición ha sido empleada de forma tangencial por la Corte Suprema en reiterados pronunciamientos en la Casación Laboral N° 15537-2015-Lima por la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria, a continuación, el siguiente:

***Sexto:** Aunado a ello, debe también considerarse, la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará atentatorio del derecho de libertad sindical.*

***Sétimo:** Por su parte, el derecho de huelga se encuentra consagrado en el inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que específicamente estipula “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.*

Octavo: *Aunado a ello, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005 PI/ TC, ha precisado que la huelga es un derecho que: “(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo”.*

Noveno: *A partir de ello, se entiende que a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales; así, la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.*

Respecto a la práctica administrativa ejercida por la Dirección General de Trabajo ha tenido una visión restrictiva del derecho de huelga, ya que como hemos mencionado, son los encargados de declarar la legalidad de una huelga a través de los requisitos y la excesiva exigencia de requisitos de tipo documental.

Al respecto como lo menciona Mendoza Legoas se observa que las huelgas son declaradas improcedentes, por ejemplo, por no reflejar un número suficiente de trabajadores para continuar laborando en los servicios mínimos. Asimismo, se discute la razonabilidad de la exigencia de requisitos previstos legalmente, existen otros casos, donde la actuación administrativa se ampara en una revisión de tipo formalista sobre la documentación que respalda la decisión de ejercer la huelga, para calificar la decisión de ejercer la huelga (Mendoza Legoas, 2020, pág. 201).

Asimismo, debemos tener presente de lo desarrollado que uno de los requisitos de validez del ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico es el abandono de centro de trabajo, pudiendo esto resultar criticable o cuestionable a partir de las distintas posiciones de la doctrina. Sin embargo, si debemos de acentuar que claramente se encuentra establecido ello.

CAPÍTULO II: LA DESLOCALIZACIÓN Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Al haber ahondado en los temas que giran en torno al ejercicio del derecho de huelga, en específico a su definición, posiciones y sus modalidades atípicas prohibidas por nuestra legislación, es oportuno centrar la discusión en uno de los requisitos exigidos legalmente de conformidad con la definición clásica del derecho de huelga, esto es el elemento locativo de la prestación de servicios.

En la misma línea de lo mencionado, la LRCT requiere entre uno de los requisitos exigidos para la validez de una huelga legal “el abandono del centro de trabajo”. Por ello, es necesario para el presente capítulo desarrollar los distintos conceptos y alcances del centro de trabajo, como un concepto omnicomprensivo, desde el punto de vista de la doctrina, la legislación comparada y nacional, así como también desde la jurisprudencia. De esta forma, el elemento locativo representa un requisito esencial dentro del ejercicio del derecho de huelga que merece una revisión especial.

Para ello, continúan surgiendo nuevas modalidades de trabajo humano que, por su propia naturaleza, la flexibilización de las normas y el contexto actual en el que nos encontramos, abandonan la tradicional prestación de servicios de trabajo presencial en los centros de trabajo por parte de los trabajadores. Dicho de otra forma, las nuevas formas de trabajo deslocalizadas surgen como medidas flexibles que han sido implementadas por los ordenamientos jurídicos como respuestas frente a los desafíos constantes en el mundo del trabajo.

Estas formas de trabajo las podemos encontrar por ejemplo en el teletrabajo y recientemente en el trabajo remoto. El primero de ellos consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo tanto en el ámbito privado como el público, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. El segundo de ellos es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Esto nos obliga a reflexionar en torno al centro de trabajo como concepto o, mejor dicho, como elemento necesario o no de una relación laboral. Para ello, realizamos las siguientes interrogantes. ¿Habría variado el concepto tradicional de centro de trabajo?, ¿Si esto es cierto, nuestro ordenamiento habría adecuado sus disposiciones y obligaciones frente a este nuevo concepto?. Nuevamente, nuestro objetivo es centrar el elemento locativo, por ello es necesario referirnos a los distintos alcances de centro de trabajo.

Por ello, conjuntamente con lo mencionado anteriormente, abordaremos en el presente finalmente el impacto de la deslocalización como desafío en el mundo del trabajo, que ello repercute directamente en nuestra presente investigación.

2.1. Alcances y definición de Centro de Trabajo

El centro de trabajo es mencionado de forma reiterada al momento de referirnos al vínculo laboral con entre un empleador y trabajador. Desde las obligaciones por parte del empleador, las formas de prestación del servicio, las modificaciones esenciales unilaterales de los contratos de trabajo, e inclusive en las formas descentralizadas de formas de trabajo.

Sin embargo, a pesar de ello, a diferencia de otras legislaciones comparadas no tenemos una definición literal del concepto de centro de trabajo dentro de nuestro ordenamiento. Por tanto, nos llama poderosamente la atención la omisión por parte del legislador, debido a que este último representa una definición necesaria con utilidad práctica a efectos de resolver innumerables interrogantes que surgen a propósito del concepto de trabajo.

Asimismo, resulta relevante contar con una definición amplia que pueda adecuarse el impacto de la globalización, la complejidad de las relaciones laborales en la descentralización productiva, y su vez el impacto de las nuevas tecnologías de la información, no haciendo de esta forma necesaria la prestación de servicios por parte de los trabajadores en el centro de trabajo del empleador.

2.1.1. La definición de Centro de Trabajo en la doctrina

A efectos que podamos precisar una definición de centro de trabajo, y como este ha sido tratado a nivel de la doctrina coincidimos con la enumeración realizada por Boza sobre los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo típica:

- La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad;
- La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo o parcial;
- El lugar de prestación de servicios: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo o fuera de él; y,
- El número de empleos (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado. (Boza Pro, 2011)

Bajo los elementos enumerados podemos llegar a la conclusión que centro de trabajo es el lugar de prestación de servicios del empleador, donde tradicionalmente los trabajadores asisten de forma presencial y realizan sus labores.

Un tema a partir de ello, es la discusión si el centro de trabajo representa un elemento esencial al interior de un contrato de trabajo. Esto viene a colación a partir del ejercicio del *ius variandi* del empleador que decide modificar un elemento del contrato, esto es “centro de trabajo”, y que dicha variación geográfica no implique una medida desproporcionada e irrazonable que ocasione un perjuicio al trabajador. Sin embargo, no es tema propiamente de la presente investigación, pero si nos ayuda a graficar un alcance cercano a la definición de centro de trabajo.

Es así que, desde sus inicios, centro de trabajo representaba la asistencia dentro de una jornada de trabajo a una fábrica, aquel lugar físico, en donde se desarrolla la producción por parte de los obreros.

La expresión “centro de trabajo” representa el lugar necesariamente “físico” donde convergen actividades de coordinación entre las partes dentro de una relación de dependencia. Dicho de otro modo, un esfuerzo humano por parte de los trabajadores de

forma dependiente en la producción de riqueza en favor del empleador dentro de un espacio físico.

A nivel supranacional el Convenio 155 de la OIT, desde 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores, que no ha sido ratificado por el Perú, señala que la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

Al respecto, Krotoschin nos señala lo siguiente:

“[...] el lugar donde el trabajo debe ser prestado depende principalmente del carácter de ese mismo trabajo: sobre todo depende de si el trabajo debe ser prestado en un establecimiento determinado (fábrica, oficina, etc.) o ha de realizarse en distintos lugares (viajantes, pero también trabajadores de empresas de transporte) o bien en la misma casa del trabajador.” (Krotoschin, 1977)

Dicha definición nos refiere básicamente a lo que podemos entender en función de quien presuntamente ostenta la titularidad de un lugar, que suele ser el empleador donde básicamente se ejecutan las labores de la actividad empresarial. Aquí introducimos la definición de “lugar de trabajo”.

Por otro parte, en nuestra legislación de acuerdo a las características del número de centros de trabajo del empleador se impondrán mayores obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de ejercer de forma adecuada el deber de prevención del empleador, ya es él quien dirige y supervisa las actividades dentro del centro de trabajo.

De igual forma, Matallana nos aproxima un concepto de centro de trabajo a propósito de la discusión el tema de la movilidad geográfica en ejercicio del *ius variandi*:

“aquel espacio físico determinado en que el trabajador despliega la actividad para la que fue contratado, y que está bajo el control del empleador. Este espacio físico puede ser fijo (como sucede comúnmente en el caso de las labores administrativas) o itinerante (por ejemplo, los que trabajan en medios móviles)”.
(Matallana , 2016)

Por ello, para Matallana las características propias de un centro de trabajo son las siguientes:

- (i) Espacio físico
- (ii) Bajo el dominio del empleador

En referencia al segundo punto debemos de añadir que la característica referente al dominio del empleador, este implica la administración y control del espacio físico por parte del empleador, pudiendo este ser de titularidad de un tercero, o mediante un contrato de arrendamiento, por ejemplo. Siguiendo con ello, la administración del espacio significará el control que debe de ejercer el empleador sobre las actividades a realizarse dentro del mismo. No obstante, es importante precisar, que en dicho lugar se ejecutarán las labores de los trabajadores bajo las órdenes del empleador necesariamente.

Existen a su vez diferentes acepciones que podrían traer a colación la definición de centro de trabajo, y que este inclusive puede coincidir con el domicilio fiscal del empleador.

Dada la diferencia que debería existir entre un “centro de trabajo” y un “lugar de trabajo”, Serrano nos señala lo siguiente:

“Se debe hacer el distingo entre centro de trabajo y lugar de trabajo, puesto que del primero debemos entender como la unidad productiva que tiene una organización en específico, en el cual el trabajador se encuentra adscrito a efectos de organizar las relaciones laborales de la empresa; por otro lado, el lugar de trabajo es la representación de la unidad productiva, la cual no tiene organización específica y es el lugar donde el trabajador realiza de manera efectiva la actividad por la cual se le contrató”. (Serrano, 2000)

A efectos de reforzar ello, Pose nos dice lo siguiente sobre lo que debe de entenderse con lugar de trabajo:

“por lugar de trabajo puede entenderse el ámbito físico donde ha de moverse el trabajador para desempeñar la prestación comprometida y puede ser representado por un espacio determinado (establecimiento) o indeterminado (viajantes de comercio que prestan servicios en una zona o tienen asignada una lista de clientes), propiedad del propio empleador (la sede empresarial) o de un tercero (lo que sucede en las empresas de limpieza y vigilancia)” (Pose, 1995)

Resulta interesante por ello acudir a la diferencia que realizan algunos autores citados en la doctrina de diversos países sobre los conceptos de “centro de trabajo” y “lugar de trabajo”. En sentido, podemos si notar que “lugar de trabajo” se refiere al espacio físico de desempeño de la prestación de servicios del trabajador, y el concepto de “centro de trabajo” a la unidad productiva en su conjunto de dominio del empleador.

En conclusión, de lo dicho anteriormente podremos afirmar la existencia de una relación de genero-especie que podría representar un tema interesante de debate, más aún con los problemas de omisión por parte de nuestro legislador al momento de definir cada uno de ellos. Con lo que sí estamos de acuerdo es en la inclusión de una definición dentro de nuestra normativa, que haga un distingo entre los conceptos de “centro de trabajo” y “lugar de trabajo”. Para ello, podremos observar el tratamiento a nivel de la legislación comparada de los alcances del concepto de centro de trabajo.

2.1.2. Centro de Trabajo y el concepto de Empresa en la doctrina comparada

Al respecto, traemos a colación los términos de “centro de trabajo” y de “empresa” en la legislación española que tiene un mayor desarrollo a nivel comparado, conjuntamente con una mayor preocupación de diferenciar cada uno de estos conceptos que en la práctica pueden coincidir. De esa forma, nos pueda ayudar a comprender el ámbito locativo en las relaciones laborales.

El “centro de trabajo” es considerado como la unidad de productiva autónoma en donde se presta un servicio que tiene una organización específica, tanto de bienes como de personas. Es decir, cada lugar donde se pueda encontrar a un trabajador por ocasión de sus laborales. (Camacho, s.f.)

Por el contrario, el concepto de “empresa” engloba un concepto más amplio que representa la localización de relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores. Entonces bajo dicha óptica, la “empresa” será un colectivo laboral organizado y que el empresario representa como titular de la misma. Por tanto, representa el centro de imputación de obligaciones laborales.

Legislativamente, la definición de “centro de trabajo” básicamente se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 171/2004 de fecha 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de fecha 8 de noviembre de

Prevención de Riesgos Laborales. Sobre el primero, se señala al centro de trabajo como una unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En cuanto a lo segundo, el “centro de trabajo” es cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o la que deban acceder por razón de su trabajo, a propósito de la coordinación entre actividades empresariales.

En vista de ello, a colación de la definición que empleamos en el capítulo anterior, podríamos referirnos a que esta es muy similar a la dada por la legislación española, en cuanto a la existencia de un lugar físico de control y administración exclusivo del empleador, con ocasión de la prestación de servicios del trabajador.

Al propósito de ello, el derecho de trabajo toma en consideración como punto de conexión para fijar el ámbito de las normas laborales no solo a la empresa en su conjunto unitario de organización, sino también al centro de trabajo como parte localizada de esa organización donde de forma efectiva se presta el trabajo. (Miñanbres Puig, 2015)

Es, así que bajo la mirada del ordenamiento jurídico español la pertenencia a un “centro de trabajo” no se encuentra representada únicamente por el lugar en sí, sino por una organización laboral concreta. Es ahí donde interviene el ejemplo cuando concurren más de un centro de trabajo de administración del empleador.

De igual forma para Lousada nos señala que en el Estatuto de los trabajadores se utilizan diversos referentes con carácter locativo, que no necesariamente sean coincidentes entre sí, o con el lugar de cumplimiento de la prestación laboral: el puesto de trabajo, que alude al espacio físico donde se trabaja, aunque el concepto ostenta connotaciones funcionales además de locativas; el centro de trabajo, que alude a una unidad productiva; y el lugar de trabajo, que se suele utilizar equiparándolo al puesto de trabajo en un sentido físico, aunque a veces se la equipara bien al centro de trabajo bien al lugar de cumplimiento de la prestación laboral. (Lousada, 2011)

Resulta importante mencionar la jurisprudencia española a propósito del tratamiento del “centro de trabajo” como aquellos móviles o itinerantes, resulta interesante descifrar para la presente investigación sobre el arraigo locativo geográfico fijo.

Al propósito de ello, mediante TCT de 12.3.1982; S.TSJ/Cataluña de 4.3.2003- o de las de tendido de líneas eléctricas o telefónicas –S.STS de 19.6.1995 JTS, y de 14.5.1996

JTS; S. STSJ/Andalucía-Granada de 17.5.1994, y de 23.10.1996-, para aquellos casos donde surgió la controversia de los centros de trabajo fijo con respecto a los buques, circos, teatros municipales, los cuales se le atribuyeron un carácter móvil o itinerante del centro de trabajo. (Lousada, 2011)

En el caso de los trabajadores móviles tales como, mensajeros, repartidores, cobradores, reporteros, encuestadores propiamente no cuentan con un centro de trabajo fijo, por el contrario, se encuentran en un régimen de movilidad, que se necesita circunscribirse bajo la formalidad exigida del contrato de trabajo escrito, esto debería ser las zonas de trabajo, es decir la jurisdicción de cada uno de ellos para prestar sus servicios dentro de un espacio de trabajo y movilidad..

A continuación, corresponde revisar la definición del concepto de “centro de trabajo” desarrollado a nivel del ordenamiento peruano, y las especiales particularidades y defectos que este conlleva.

2.1.3. Centro de Trabajo en la normativa peruana

A diferencia del caso español, en la legislación peruana no existe una definición de “centro de trabajo” y de “lugar de trabajo” precisa, o alguna precisión del elemento locativo en las relaciones laborales dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Por el contrario, lo que sí podemos encontrar son las innumerables obligaciones que se imponen de forma imperativa por parte del empleador en función de la cantidad de “centros de trabajo”.

En una primera referencia “centro de trabajo” es definido a propósito la descentralización productiva, y la intervención de terceras empresas que se encargan de una fase del ciclo productivo de una actividad de la empresa usuaria. Para ello, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley de Tercerización de Servicios señala lo siguiente:

“Centro de Trabajo. - El lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador”.

Asimismo, introduce el concepto de Centro de Operaciones como elemento locativo dentro de la descentralización productiva:

Centro de Operaciones. - El lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador”.

El concepto de centro de operaciones dentro de la jurisprudencia es desarrollado como una cita de la norma anteriormente mencionada, siendo que no queda muy claro a quien pertenece dicho lugar, ya que este se localiza fuera del centro de trabajo de la empresa principal, pero que puede estar dentro de su propio dominio del empleador. Claro está, que a diferencia de las definiciones como en el caso español, y de la doctrina estos trabajadores no se encuentran ejecutando sus labores bajo las órdenes del titular de dicho lugar físico.

A propósito de ello, el Informe N° 049-2009-MTPE/9.11012 de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define al Centro de Operaciones de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Que se trate de lugares sobre los cuales el empresario principal ejerza poder de disposición.*
- b. Que la ejecución de la tercerización en dichos lugares permita la plena identificación del empresario principal en favor de quien se están llevando a cabo las labores adscritas a la contrata.*

Entonces, centro de operaciones representa el lugar físico de dominio y administración de la empresa principal, en el cual se encontrarán ejecutando labores por parte de los trabajadores destacadas de la contrata. Para el presente caso, podemos extraer el elemento constituyente de dominio y administración del empleador. A través de la contratación indirecta mediante el cual opera un mecanismo triangular para que la prestación de servicios sea prestada en el centro de trabajo de la empresa principal.

Esto nos lleva a inferir indirectamente a través las innumerables menciones del “centro de trabajo” y las obligaciones impuestas, y por la propia dinámica de las relaciones laborales asumir como tal al centro de trabajo como el lugar físico de administración del empleador, y de ejecución de tareas por parte de los trabajadores, o de una unidad productiva.

Paralelamente, la Resolución Ministerial N° 171-2019-TR de los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”, en dicha norma técnica se establecen las obligaciones por parte del empleador de implementar ajustes razonables mediante ayudas técnicas, barreras en el lugar y entorno de trabajo.

Dentro del literal c) del artículo 3° de dicha norma se define como barreras en el lugar y entorno de trabajo: Cualquier impedimento u obstáculo que limita o impida el acceso, utilización, interacción y comprensión de manera normalizada, digna, cómoda y segura de cualquier espacio, equipamiento y/o servicio en el centro de trabajo.

Aquí podemos desprender un error de la norma técnica de equiparar los términos de “lugar de trabajo” y “centro de trabajo”. El primero lo asociamos al espacio de desempeño de labores por parte del trabajo individualizado, en cambio centro de trabajo como un concepto que engloba a su vez un conjunto de un espacio físico de dominio del empleador.

Asimismo, el Proyecto de la Ley General de Trabajo se señala dentro del artículo IV del Título Preliminar lo siguiente:

La duración de la relación laboral, la concurrencia al centro de trabajo, la extensión de la jornada de trabajo o el número de empleadores no son elementos esenciales para calificar una relación laboral, aunque pueden servir como indicios de su existencia o para determinar la aplicación de ciertos derechos.

Para reforzar ello mediante el artículo 137° y 138° de dicha norma se desarrolla el destaque a otro centro de trabajo, por el cual los trabajadores por causas económicas, técnicas o estructurales o por situaciones de emergencia, son destacados temporal a presentar servicios en otros centros de trabajado.

En esta mirada, en dicha norma también es considerado al “centro de trabajo” como colectivo de dominio por parte del empleador, distinto al centro de trabajo – individual.

De igual forma, la definición que realiza a través del artículo 202° las remuneraciones mínimas como la cantidad menor, fijada con arreglo a ley, a la que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

De esta forma se equiparán los conceptos de “empresa” y “centro de trabajo”, de titularidad del empleador, como colectivo, o genero para referenciar los espacios físicos del empleador en su conjunto.

Por otro lado, el “lugar de trabajo “es empleado en uso del ius variandi por parte del empleador podemos extraer una definición del mismo. Es así que mediante el artículo 50° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en donde se señala que: “El traslado contemplado en el inciso c) del artículo 30 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Por último, Ulloa concluye que los límites generales del poder de dirección el empleador, la razonabilidad y las necesidades de funcionamiento del centro de trabajo, resultan aplicables a un elemento esencial del contrato (el lugar de prestación de servicios) que actualmente no se encuentra regulado de manera extensa ni ha sido objeto de numerosas decisiones jurisprudenciales. (Ulloa Millares, 2008)

De esta forma “centro de trabajo” se encuentra arraigado a un ámbito geográfico de prestación de servicio del trabajador. Es así que indirectamente podemos extraer una definición del mismo.

Del mismo modo, se puede observar una confusión por parte del legislador al momento de diferenciar en función a las obligaciones, anteriormente referidas a “centro de trabajo” y “lugar de trabajo”. Esto con referencia al aspecto locativo de las relaciones laborales dentro de las formas de prestación de servicios tradicionales con el objetivo de introducir la variación de sus conceptos a partir de nuevas formas de trabajo humano deslocalizadas.

En nuestra opinión, nos enfocaremos en el concepto de “centro de trabajo” como un concepto omnicompreensivo a propósito de las transformaciones de este, la descentralización productiva y el avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

2.2. ¿Transformación del Centro de Trabajo? A propósito de algunas formas de trabajo

A pesar de encontrar algunas dificultades a efectos de encontrar una definición de centro de trabajo. Para ello, el elemento locativo dentro de las relaciones laborales, al cual tiene un impacto directo respecto a los tiempos contemporáneos y las nuevas formas de trabajo humano.

En los tiempos en los que venimos atravesando en el mundo del trabajo han conllevado a la aparición de nuevas ocupaciones producto de las nuevas necesidades, el avance inconmensurable de la tecnología que demandan necesariamente utilizar nuevos soportes. Asimismo, los mercados competitivos demandan la eficacia por parte de las empresas a nivel globalizado, a nivel descentralizado que atomizan las relaciones laborales tradicionales.

Una de las tantas consecuencias al nivel de la organización del trabajo y la adaptación al desarrollo tecnológico y de las telecomunicaciones representa al abandono del modelo fordista tradicional a la total deslocalización de las relaciones laborales.

Es así que, las nuevas formas de trabajo aparecen a propuesta del legislador de acoplar la realidad y optimizar el trabajo de forma remota, mediante la fiscalización y subordinación de las labores mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información, que transforman totalmente la definición de centro de trabajo tradicional.

Aquí podremos analizar el concepto de centro de trabajo tradicional, o la modificación del mismo a la relación o conexión del trabajador con el soporte tecnológico mediante el cual ejecutarán sus tareas, ello ha obligado a tomar nuevas alternativas que han generado la desaparición y la alteración de la forma tradicional de las relaciones laborales.

De esa forma, incidiremos en la discusión de estos temas en los casos del teletrabajo y el trabajo remoto, como formas de trabajo que se encuentran arraigadas en nuestro ordenamiento jurídico, pero que a la fecha no ha sido interiorizado lo suficiente a pesar de los elementos con los que se cuenta.

2.2.1. El caso del Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación en el marco de una relación laboral en el cual se lleva a cabo fuera de las instalaciones de la empresa.

Es así que, teletrabajo en palabras de Javier Thibault Aranda (Thibault Aranda, El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral, 2000) indica que es “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”

Asimismo el autor describe al teletrabajo como un concepto que no cuenta con una definición unánimemente aceptada, a pesar del tiempo transcurrido; sin embargo, establece la existencia de tres elementos característicos del teletrabajo: (i) trabajo a distancia, (ii) uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y; (iii) cambio en la organización del trabajo; estableciendo la necesidad de definir al teletrabajo, se debe concurrir a estos elementos en conjunto; puesto que de no hacerlo nos encontraríamos ante otras formas de prestación de servicios que no son teletrabajo (trabajo a domicilio en caso de hablar de trabajo a distancia y, el uso de las TIC no engloba únicamente al teletrabajo).

Al respecto la noción del teletrabajo se basa en la combinación de tres elementos fundamentales: (i) elemento topográfico: el teletrabajador debe prestar servicios fuera del centro de trabajo, ya sea en su domicilio o en otro distinto espacio distinto a elección del trabajador o pactado con el empleador. Es de precisar que el espacio pactado entre ambas partes necesariamente no debe contar con la presencia física del empleador. Asimismo, no es necesario la exclusividad del teletrabajo en un sitio fijo, puede existir una alternancia.

Seguidamente, (ii) elemento tecnológico: basado en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación por medio del cual se recibe, trata y envió de información a través de estos medios por el teletrabajador y su empleador. Este es un punto importante que diferencia la simple comunicación por medio de correo electrónico, o por medio de un teléfono móvil.

Por último, (iii) la vinculación del teletrabajo exclusiva con las actividades desarrolladas por las personas físicas: ello quiere decir que no será considerado como teletrabajo aquella prestación de servicios para una empresa que trabaja a distancia, ya que por la propia definición del teletrabajo se basa está en una actividad individualizada, y no de grupo.

Para Wilfredo Sanguinetti (Sanguinetti Raymond, 2002) , el teletrabajo es aquél que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o “*desde otro lugar distinto del habitual u*

ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.”

De esta forma Puntriano, nos dice que el teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo. Esta manera de prestar servicios dependientes se encuentra ampliamente difundida en diversas partes del mundo como Europa, América del Norte y algunos países de América del Sur. (Puntriano Rosas, 2005)

De igual forma, Ortiz Chaparro nos dice que el teletrabajo es la actividad se desarrolla para una empresa o institución (un empleador) sin acudir al centro de trabajo tradicional. A la empresa. A «la oficina». En este planteamiento no hacemos cuestión del lugar donde se realice ese trabajo y que no sea el tradicional: el domicilio, el telecentro, el propio vehículo en que el teletrabajador se traslada para visitar clientes, etcétera. Simplemente, se realiza fuera de los contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados. Además, el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador. (Ortiz Chaparro, 1995)

Por su parte la OIT, define al teletrabajo como “(...) *cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías*”. (OIT, 1995)

Por tanto, existe un predominio del trabajo realizado de forma remota fuera del centro de trabajo mediante la utilización de las tecnologías de la comunicación y de la información, a efectos de fiscalizar su labor en el ejercicio de la potestad del empleador.

En esa línea, el elemento diferenciador de la forma del teletrabajo, es la interconectividad entre el trabajador y el empleador a través de la plataforma tecnológica o comunicacional, y que subsista las mismas atribuciones del empleador al realizar la tarea al interior del domicilio.

La deslocalización es una característica necesaria para esta forma de prestación de trabajo al cual cita Serrano (Serrano, 2000) en el hecho de que, si bien el teletrabajo

reposa asimismo sobre la idea de deslocalización del lugar de trabajo, presenta un rasgo estructural que lo separa definitivamente de la caracterización tradicional del trabajo a domicilio, a saber, la dimensión <<a distancia>> (tele), que determina que el teletrabajador, a través de las telecomunicaciones y de los medios informáticos, esté o pueda estar en relación directa e instantánea con otras tareas efectuadas en la sede empresarial

A propósito de ello, el 22 de septiembre de 2020 se promulgó en España mediante el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley N° 28/2020, el trabajo a distancia, luego de un arduo debate entre los principales actores sociales en función a la necesidad de contar con una norma especial que regule algunos aspectos mínimos necesarios, que hasta antes de la entrada en vigencia del mismo tenía un desarrollo en un artículo en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicha norma refuerza los puntos antes descritos en la doctrina en cuanto a las definiciones que asigna, tales como “el trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo presencial”. Siendo este último, señalado como aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Dentro de los diversos aspectos del trabajo a distancia resalta por sobre todo la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación del personal que prestará servicios de forma voluntaria, que tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Dicho esto, podemos ahondar en un caso argentino emitido por el Tribunal de Trabajo de San Miguel, de fecha 27 de julio de 2020, en el cual dicta los efectos legales del domicilio del trabajador en modalidades de contratación Home Office, el desplazamiento del lugar de prestación de tareas.

Al respecto señala que los contratos de teletrabajo se produce un desplazamiento del lugar de prestación de tareas implica el de la relación misma que nace del contrato de trabajo, por lo que el domicilio del trabajador deviene un locus donde se asientan tanto la relación emergente del contrato como la actividad del empleador, configurando así un nuevo concepto de “establecimiento”.

Como lo menciona la sentencia, *el fallo analiza el concepto de “establecimiento” entendiendo por tal, el domicilio personal del trabajador – donde se producen la prestación de tareas a distancia por medios telemáticos. En el teletrabajo se configura en el domicilio del trabajador un verdadero centro de imputación de normas que regla las conductas de las partes, desde que el empleador podrá ejercer los poderes exorbitantes al régimen común de los contratos, por tratarse de un establecimiento el ámbito témporo-espacial donde el titular de la mencionada posición contractual, y bajo cuya dirección se ordena como medio personal la prestación del trabajador.* (Gimena de Diego, 2020)

Al respecto, dentro de los requisitos mínimos a consignar en el acuerdo trabajo a distancia se regula la necesidad de indicar el centro de trabajo de la empresa, al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia.

Cabe resaltar este último punto, en la obligación de señalar el espacio de trabajo, que puede representar la locación o espacio dentro del domicilio del trabajador o de otro espacio. Esto es, un lugar distinto al centro de trabajo del empleador, sin la presencia física del mismo.

Por tanto, el teletrabajo bajo la normativa española representa una modificación del concepto tradicional de huelga, que requiere necesariamente su prestación fuera del centro de trabajo, pero que requiere la identificación de lugar de trabajo del teletrabajador como requisito de la suscripción del contrato de trabajo. Ahora, corresponde el aspecto locativo del teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano.

2.2.1.2. El Teletrabajo en el Perú

El Perú no fue ajeno a la implementación del teletrabajo en el contexto globalizado, por ello el 05 de junio del 2013 se promulgó la Ley del Teletrabajo – Ley N° 30036, y que posteriormente fue reglamentada mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Dentro del objeto de la ley de conformidad con el artículo 1° se define al teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios, caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas.

Asimismo, el teletrabajo en nuestra legislación de conformidad con su artículo 2° es definido como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Ahora el teletrabajo fue regulado en nuestro país con el propósito de adecuarse a las demandas actuales como hemos referido anteriormente, la necesidad de contar con una forma de trabajo flexible que se ajusta a las necesidades actuales. Así como también incluir la flexibilización en aquellos grupos vulnerables con un fin de inclusión.

De otro lado la ley se señala que son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Dentro de las formas de trabajo, nuestra legislación desarrolla dentro la modalidad de teletrabajo bajo las siguientes formas:

- a) Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública.
- b) Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

Asimismo, no se considera como teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

Al respecto Sanguinetti a propósito de la regulación del teletrabajo en el ordenamiento peruano, *“consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores”*, es importante advertir que la Ley establece que el teletrabajo implica la existencia de subordinación para ello señala en su propio cuerpo normativo indicios de subordinación en el escenario de una relación de teletrabajo, lo que sin duda es acertado, ya que es justamente esta distancia física en la que se encuentra el teletrabajador respecto a su empleador, lo

que podría dificultar la probanza de subordinación dentro de la relación laboral. [...] “la emergencia de estos fenómenos [refiriéndose al teletrabajo] pone en cuestión [...] el sistema de indicios utilizados hasta el momento para determinar la presencia de la subordinación (asistencia al centro de trabajo, cumplimiento de horarios, control directo constante) pero no necesariamente la idoneidad misma de esta para imperar como elemento calificador”. (Sanguinetti Reymond, El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. , 2007)

De esta forma la definición del teletrabajo y sus formas nos describen de forma clara la alternancia de prestación de servicios por parte de los trabajadores dentro y fuera del centro de trabajo. Así, podemos deducir una definición del centro de trabajo, como el espacio geográfico físico donde se encuentra el empleador.

Dicho de otra forma, el teletrabajo puede o no realizarse dentro del centro de trabajo, no siendo inclusive necesario que este se preste en el domicilio del trabajador. De igual forma, como elemento geográfico *es una particularidad del teletrabajo, sin embargo, no es una peculiaridad privativa del mismo; puesto que, existen otras modalidades de trabajo a distancia como el trabajo a domicilio. No obstante, ello, podemos indicar que a diferencia de la modalidad de trabajo antes indicada, el teletrabajo puede no realizarse en el domicilio del teletrabajador, ya que puede llevarse a cabo en telecentros, en el extranjero, telecottages o en cualquier lugar donde se encuentre el trabajador* (Culqui Fernández & González Torres, 2016).

Finalmente, la legislación del teletrabajo se caracteriza principalmente por equiparar los mismos derechos de los trabajadores que prestan servicios dentro del centro de trabajo que aquellos que prestan alguna modalidad asociada al teletrabajo fuera del centro de trabajo. El único elemento que lo diferencia es la prestación de servicios remoto, y que, por tanto, se ejerce necesariamente fuera del centro de trabajo.

2.2.2. El caso del Trabajo Remoto

En la gran mayoría de casos con la evolución de la tecnología, la descentralización productiva y la búsqueda de la eficiencia de mercados competitivos representan uno de los tantos motivos por los cuales se originan nuevas formas de trabajo flexible. Existen otras excepcionales que se implementan con el fin de “continuar” prestando de servicios

ante un caso fortuito como lo es la expansión del brote de un virus epidemiológico a nivel mundial.

Este es el caso, de la expansión a nivel mundial del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) con un alto índice de contagio entre las personas, y que fue calificado por la Organización Mundial de la Salud como una “pandemia global” y la declaratoria de salud pública de importancia internacional. Ello conllevó a la adopción por parte de cada uno de los gobiernos mundiales de dictar medidas a efectos de contener y evitar la propagación del virus, una de ellas en principio fue la declaratoria de una emergencia sanitaria nacional y el estado de emergencia nacional.

Entre la variedad de medidas con referencia al mundo del trabajo, y con la implementación de planes de vigilancia y prevención contra el COVID-19 por parte de los empleadores en exigencia del Estado, se dictaron principalmente como una medida a efectos de contener a un grupo de riesgo, que en principio representa un porcentaje elevado de vulnerabilidad y letalidad respecto a las demás personas.

Bajo dicho contexto, nació el trabajo remoto como una modalidad de trabajo temporal, que en lo particular hemos considerado como necesario de desarrollar en este punto de la investigación como una forma de trabajo deslocalizada necesaria de profundizar, debido a que este representa una variación de prestación de servicios eficiente para las empresas, y, por ende, para los empleadores.

El trabajo remoto representa una modalidad que permite de forma flexible para continuar prestando servicios, y de esta forma generar recursos para los trabajadores, empleadores y, por ende, la estabilidad de la continuidad de la economía del estado a pesar del contexto de medidas de prevención del contagio a propósito del brote del virus COVID-19.

Como lo mencionamos el trabajo remoto fue introducido en el contexto de una cuarentena nacional implementada por el gobierno a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, a través del artículo 16° es definida como una prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de asilamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo

que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.⁷

Para ello, es obligación de los empleadores identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de esta forma, para ellos se deberá aplicar el trabajo remoto en primer lugar, y si esto no fuera posible otorgar una licencia con goce de haber compensable.

De ello apreciamos que el trabajo remoto representa la prestación de servicios por parte de los trabajadores fuera del centro de trabajo necesariamente. A modo ilustrativo con respecto al elemento deslocativo del trabajo remoto, la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, del Documento que aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” considera los siguientes conceptos:

Domicilio: Lugar de residencia habitual de la persona.

Lugar de asilamiento domiciliario: Lugar en el que se encuentre el/la trabajadora como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio ante el COVID-19.

Dicho de otra forma, nos encontramos frente a una forma de prestación de servicios de los trabajadores dentro del aislamiento social obligatorio, que en principio debería ser el lugar de confinamiento del trabajador, este puede ser su domicilio habitual o no, sin embargo, tenemos claro que no requerirá la asistencia y la realización de las labores en el centro de trabajo habitual.

Asimismo, este se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

A diferencia del teletrabajo para Cavalie: con apenas 7 años de creación legal, privilegia dos aspectos de la contemporaneidad laboral: el empleo de las TIC y la deslocalización del lugar de trabajo. A esa posibilidad se la dotó de un marco legal que el sector empleador no encontró atractivo, razón por la cual no llegó a implantarse como una real modalidad alternativa al trabajo presencial. La pandemia del COVID-19 nos ha traído la figura del “trabajo remoto”, la misma que aún no cuenta con un

⁷ Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicada en el diario oficial “El Peruano” el 01 de noviembre de 2021, por medio del cual se extiende el trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021.

régimen jurídico, pero que todos han visto como una posibilidad atractiva llamada a quedarse. Y esa percepción es la misma en la casi totalidad de los países que la implementaron en este escenario. El trabajo en casa –que eso es– admite el empleo o no de las TIC, y a diferencia del hoy desfasado trabajo a domicilio, se proyecta con plenitud en el sector servicios. El desafío, me parece, será dotarlo de un marco legal que no propicie la fuga de su laboralidad bajo una aparente prestación autónoma. (Cavalié Cabrera, 2020)

De igual forma a lo mencionado por Cavalié consideramos que si bien es cierto el trabajo remoto fue implementado como una alternativa de prestación de servicios obligatoria para determinados supuestos, esta representa una posibilidad atractiva a permanecer dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de su temporalidad atada al estado de emergencia nacional. No obstante, se ha podido percibir la posición de un sector de la doctrina al calificar al trabajo remoto como una modalidad temporal de prestación de servicios, y no como una nueva modalidad de trabajo efectivo.

Esto es, principalmente por la existencia de otras modalidades ya implementadas en nuestro ordenamiento jurídico que hubiera resultado acertadas a utilizar para la continuidad de la prestación de los trabajadores, como lo es teletrabajo. y que hubiera cumplido el mismo fin que el trabajo remoto. Sin embargo, debido a la reducida cantidad de empleadores que han implementado el teletrabajo, ya sea por los requisitos exigidos por la normativa, o por el costo que representa para los empleadores, no podía exigirse su utilización en el contexto del estado de emergencia nacional, y, por tanto, debía recurrirse a una modalidad de trabajo remoto con exigencias más flexibles.

Por ello, el gobierno implementó una modalidad de trabajo deslocalizada que pudiera emplearse inmediatamente por los empleadores y trabajadores para la continuidad de las prestaciones de trabajo, y que ha representado una novedad y un descubrimiento para los empleadores, observando una mayor eficiencia.

Principalmente en aquellas actividades que no requieren la presencia física de los trabajadores en el centro de trabajo, pudiendo de forma óptima desempeñar sus labores de forma remota. Al, igual de lo mencionado con respecto al teletrabajo, representa un trabajo a distancia deslocalizada, que pueda contribuir a nuestra investigación a efectos de analizar la mutación del concepto tradicional del concepto de trabajo.

En este punto, de trabajo en domicilio de las formas de trabajo deslocalizadas podemos incluso afirmar la existencia de un concepto de centro de trabajo flexible:

1. Un concepto lato y amplio que incluya al lugar de trabajo dentro del concepto de centro de trabajo. En este punto, podría comprenderse el domicilio de trabajo como centro de trabajo.
2. Otro concepto difuso poco claro que no ayuda a determinar si se encuentra incluido o no el domicilio del trabajador.

Al respecto, encontramos de conformidad con lo desarrollado las diferencias existentes entre centro de trabajo y lugar de trabajo. Por tanto, el domicilio del trabajador no puede ser comprendido como un centro de trabajo. El límite de dicha configuración sería no incluir al centro de trabajo.

2.2.3. La deslocalización y el desafío del derecho del trabajo

El elemento locativo, tradicionalmente con respecto al concepto de centro de trabajo es entendido como el lugar físico del ejercicio de actividades del trabajador con dominio y administración del empleador, como una concepción que responde a una forma de prestación de servicios por parte de los trabajadores.

Es así que, desde sus orígenes el centro de trabajo representaba un elemento que suele caracterizar a una relación de trabajo dependiente, para ello, era necesario poder señalar el lugar de desempeño de las labores del trabajador dentro de la redacción del propio contrato de trabajo como un requisito formal requerido legalmente.

Sumado a esto, representa una dificultad que nuestro ordenamiento jurídico no define el concepto de centro de trabajo, y que sólo a través de referencias indirectas podamos asumir que este representa un espacio físico de desempeño de labores por parte de los trabajadores.

Sin embargo, con el transcurrir del tiempo hemos podido observar que este concepto tradicional de centro de trabajo ha ido modificándose con respecto a la aparición de las nuevas formas de trabajo, así como también de aquellas actividades que no requieren la presencia del trabajador en el centro del trabajo del empleador.

Conforme hemos desarrollado, no estamos frente a un concepto de centro de trabajo omnicomprendivo que pueda comprender al espacio de trabajo de aquellas formas de trabajo deslocalizadas. En ese sentido, es necesario repensar el ejercicio del derecho de huelga a partir de ello.

A través de algunas de las formas de trabajo que desarrollamos precedentemente como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto, en los cuales hemos podido apreciar la ausencia del elemento locativo que es inherente en las modalidades del trabajo a distancia. Siendo este último, una forma de prestación de servicios aún más flexible y que ha sido utilizado por un gran porcentaje de empleadores a raíz de las disposiciones impuestas por el gobierno, que permitieron continuar con la prestación de servicios y el aislamiento social obligatorio.

Es así que en ambas modalidades se prestan servicios por parte de los trabajadores de forma externalizada, es decir fuera del centro de trabajo del empleador, y que este se da por intermedio del uso de las (TICS), representando de esta forma una manifestación deslocalizada de las prestaciones de trabajo.

En este punto no nos estamos refiriendo exclusivamente al domicilio u hogar del trabajador o en el caso del trabajo remoto del lugar aislamiento obligatorio, sino al lugar donde se encuentre conectado para ejercer sus labores el trabajador, tal y como lo es telecentro o co-worker, donde se concentran distintos trabajadores de distintos empleadores a efectos de ejercer sus labores debido a las conexiones y facilidades que el ofrece el lugar común.

Hasta este punto, hemos incidido en el presente capítulo el elemento locativo requerido para el ejercicio del derecho de huelga clásica conforme a nuestro ordenamiento jurídico. Se ha profundizado para ello, los alcances del concepto de centro de trabajo desde la doctrina, legislación comparada y en nuestro ordenamiento jurídico. Es así que, aparecieron términos como los son el concepto de “lugar de trabajo”, por el cual conllevaba una confusión del término de “centro de trabajo”, y que hemos establecido claramente la distinción entre ambos.

Seguidamente, el concepto de “centro de trabajo” que desarrollado en diferentes dispositivos normativos evocan a un concepto tradicional del mismo, pensado para las formas tradicionales de prestación de servicios. Un concepto que no se ha adecuado a la evolución de la descentralización productiva, y como es el presente caso, a las

tecnologías de la información y de la comunicación como son el teletrabajo y el trabajo remoto.

Al no haber una compatibilidad entre el espacio de trabajo de los trabajadores en el teletrabajo y trabajo remoto con referencia al concepto tradicional del “centro de trabajo”. Encontramos un conflicto con respecto a la definición clásica del derecho de huelga que exige para su ejercicio el abandono del centro de trabajo necesariamente.

A raíz de ello, nos adentramos en la imperiosa necesidad de modificar el concepto de “centro de trabajo”, o, mejor dicho, si esta ha cambiado a raíz de estas nuevas formas de prestación de servicios.

Teniendo como ejemplo los trabajos a distancia como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto por la prestación de servicios en lugares distintos al “centro de trabajo” del empleador, y que estos ostentan como un común denominador la exigencia de la falta de presencia física del empleador.

Concluimos para ello, que el espacio dentro del domicilio del trabajador no se adecua al concepto tradicional de “centro de trabajo”, tal y como es entendido por nuestro ordenamiento jurídico. Si fuera esto cierto, este sería comprendido como centro de imputación de obligaciones y derechos de las partes como enunciamos anteriormente.

Una interpretación distinta podría representar un análisis radical que tiene como base una lectura simple de lo ocurrido a propósito de la irrupción de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas al entender que el teletrabajo y el trabajo remoto responden al concepto de centro de trabajo tradicional. Por tanto, la sola desconexión del terminal, medio para prestar servicio de forma remoto, representaría “abandono de centro de trabajo”.

Por el contrario, si consideramos la alteración del concepto de “centro trabajo” a raíz de la flexibilización laboral lata, esto nos permitirá una definición omnicomprendensiva que pueda incluir nuevos elementos propios de las formas de trabajo deslocalizadas o inclusive de la descentralización productiva.

Es así que, las modalidades de trabajo deslocalizadas, como el teletrabajo y el trabajo remoto se distinguen del concepto de centro de trabajo. En consecuencia, el domicilio del trabajador no califica como centro de trabajo.

De esta forma, podríamos abandonar definitivamente el elemento que ha caracterizado tradicionalmente al centro de trabajo, como espacio físico permanente y concentrado donde prestarán servicios los trabajadores bajo órdenes del empleador. En la misma línea de lo mencionado podríamos incluir a aquellos trabajadores que prestan servicios en lugares distintos. Tal y como lo mencionamos en el caso español con respecto a los repartidores como trabajadores móviles, que se ha propuesto en esos casos señalar la zona de trabajo, o de acción de dichos trabajadores como centro de trabajo.

Por tanto, es una alternativa encontrar una respuesta a efectos de incluir un sistema integral que involucra una definición de centro de trabajo omnicomprendiva, para que, de esta forma, el ordenamiento jurídico se adecue a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas.

Asimismo, debemos mencionar que actualmente nos encontramos en tiempos de cambios, y de una constante y dinámica evolución que ha ocasionado un impacto en las relaciones mercantiles, así como también las necesidades de las personas, las cuales las empresas buscan satisfacerlas. Alguno de esos cambios ya se ha materializado. Situación que en el Perú viene observando, como lo es el trabajo a distancia inicialmente. En particular, con los empleadores que, como consecuencia del aislamiento social obligatorio, se han dado cuenta que no es necesaria la presencia física de sus trabajadores a efectos de poder prestar servicios.

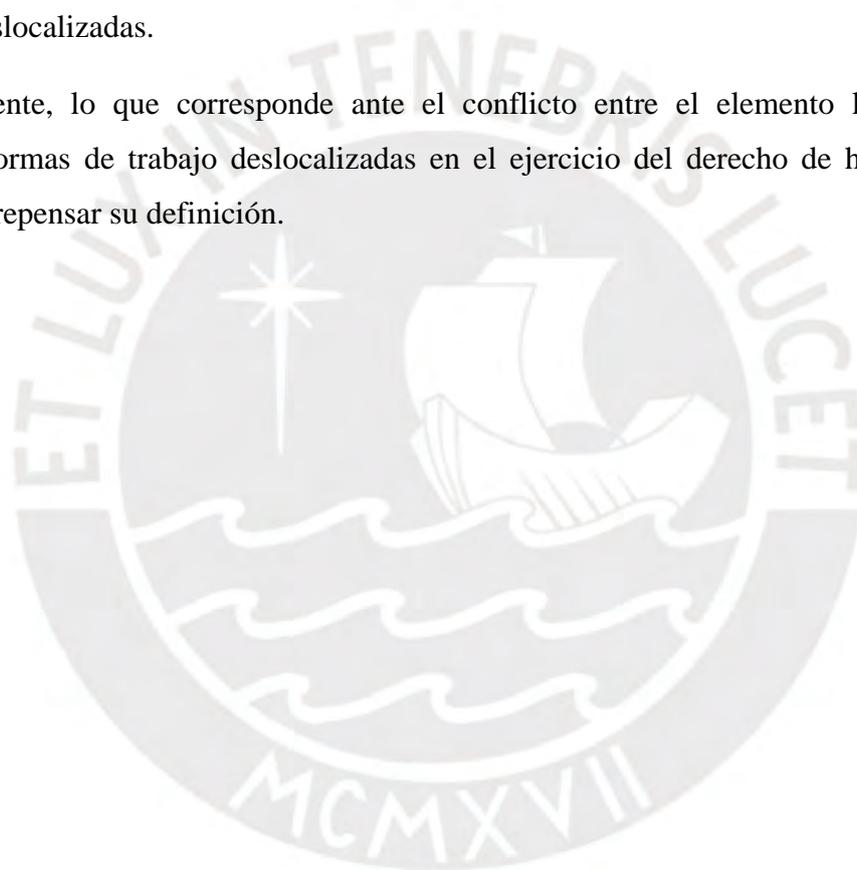
Por ello, la necesidad de requerir un concepto omnicomprendivo de centro de trabajo que comprenda estos cambios, y se incorpore en nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, tomamos conciencia de la dificultad de incluir un concepto amplio, pero el cambio ya se ha realizado parcialmente en aquellas actividades o empresas que se realizan en forma deslocalizada. Es así que el concepto de centro de trabajo en la práctica del día a día ha quedado atrás, y los propios cambios han acelerado este proceso, quedando pendiente que nuestro ordenamiento jurídico lo reconozca como tal. Por tanto, he aquí el desafío del derecho del trabajo de encontrar una respuesta a una necesidad actual, de una sociedad en periodo de adaptación.

Sin embargo, en las circunstancias que nos encontramos actualmente debemos tomar conciencia del problema que ocasiona la definición que desprendemos indirectamente del concepto de centro de trabajo aún tradicional, en otros sectores de relaciones de trabajo, en particular, del colectivo.

En ello, se evidencia un conflicto que merece un desarrollo entre el concepto tradicional de “centro de trabajo”, así como también, el requisito de abandono del mismo requerido para el ejercicio del derecho de huelga, y la particular prestación de servicios de forma remota, que no encajarían dentro de este requisito.

Por tanto, la definición del concepto de “centro de trabajo” contribuyó a comprender la intención que tuvo el legislador al momento de exigir al elemento locativo en el ejercicio del derecho de huelga en la LRCT, teniendo en mente formas de trabajo tradicionales que se adecuaban a un concepto de trabajo tradicional. Por ello, hace necesario su revisión que invalida el ejercicio del derecho de huelga para aquellas formas deslocalizadas.

Seguidamente, lo que corresponde ante el conflicto entre el elemento locativo en aquellas formas de trabajo deslocalizadas en el ejercicio del derecho de huelga hace necesario repensar su definición.



**CAPÍTULO III: LA NECESIDAD DE REPENSAR EL CONCEPTO
TRADICIONAL DE HUELGA A PROPÓSITO DE LAS NUEVAS FORMAS DE
TRABAJO DESLOCALIZADAS**

Hemos abordado las distintas definiciones del derecho de huelga a partir de la visión tradicional que restringen su ejercicio desde una visión tradicional. De igual formas, las distintas posiciones acríicas del concepto estático del derecho de huelga, tomando como referencia las ventajas y desventajas de dicha visión.

Es así que nuestra legislación laboral ha asumido el concepto tradicional del derecho de huelga para su ejercicio legítimo. De esta forma uno de los requisitos exigidos es el elemento locativo, en cuanto a la necesidad del abandono del centro de trabajo por parte de los trabajadores.

A efectos de entender el elemento locativo procedimos a realizar el desarrollo del concepto de centro de trabajo, sus características y como estos han sido abordadas por otras legislaciones. En la misma línea de lo mencionado, consideramos importante abordar dicho punto, debido a que en nuestra legislación no existe una definición de centro de trabajo conforme a la dinámica, evolución y transformación de los nuevos sistemas productivos y nuevas formas de trabajo deslocalizadas.

Por ello, en este punto hemos llegado a dos conclusiones, la primera de ellas es con respecto a uno de los requisitos de validez del ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico que es el abandono de centro de trabajo, criticable o cuestionable, pero claramente establecido. La segunda es con respecto a las modalidades de trabajo deslocalizadas, como el teletrabajo y el trabajo remoto que se alejan del concepto tradicional de centro de trabajo. En consecuencia, el domicilio es un espacio que no califica como centro de trabajo.

De esta forma en el presente capítulo a partir de dichas conclusiones abordaremos la interrelación entre el derecho de huelga y el elemento locativo de centro de trabajo lo cual pueda resumirse en el cumplimiento del requisito exigido por el concepto adoptado por nuestra legislación. Para ello reflexionaremos acerca de la necesidad de repensar el concepto tradicional del derecho de huelga a propósito de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas.

Dentro de dicho punto abordaremos la interrelación entre la deslocalización y el derecho de huelga, los inconvenientes por lo que se entiende del concepto de centro de trabajo como requisito esencial para ejercer el derecho de huelga, y las posibilidades en el teletrabajo y trabajo remoto. Por tanto, su irrelevancia como requisito claramente exigido.

Seguidamente, reflexionaremos acerca de la materialización del ejercicio del derecho de huelga dentro del contexto de las formas de trabajo deslocalizadas, desde una desconexión del terminal o medio telemático, y si dicha acción por parte de los teletrabajadores representa a su vez una modalidad atípica de huelga.

Por último, la necesidad de repensar el concepto de derecho de huelga a partir de las modalidades atípicas como respuesta frente a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas. Para ello pondremos a debate la hipótesis a priori planteada en la presente investigación sobre el derecho de huelga, su ejercicio y eficacia a partir de los inconvenientes ocurridos como consecuencia de las nuevas de forma de trabajo deslocalizadas.

De esta forma trabajaremos un argumento jurídico en donde expondremos la crisis que atraviesa el derecho de huelga, reconocido constitucionalmente, y que, en adición a ello, se encuentra prácticamente vaciado de contenido sin una real eficacia para su ejercicio.

Por ello, encontramos un espacio necesario para repensar el concepto del derecho de huelga a propósito de los argumentos expuestos.

3.1. La irrelevancia del requisito de centro de trabajo en el contexto de las modalidades de trabajo deslocalizadas.

Como hemos mencionado precedentemente el derecho de huelga para su ejercicio conforme se encuentra legislado a nivel interno en nuestro país requiere el cumplimiento de requisitos de acuerdo a los preceptos abordados en la definición del derecho de huelga para su legalidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De esta forma el derecho de huelga ha concebido la definición clásica o estática que requiere necesariamente la cesación total de actividades por parte de los trabajadores y el abandono del centro de trabajo. Es así que, en cuanto a este último elemento que centramos la discusión en cuanto a las dificultades que encontramos a priori en función de la dinámica de las nuevas formas de trabajo, descentralización productividad y el avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Esto resulta contrario a la inventiva de los sujetos titulares de una organización sindical en el ejercicio del derecho de huelga en cuanto a las distintas modalidades en relación al costo-beneficio del conflicto como autotutela frente a los nuevos desafíos que enfrenta el derecho del trabajo.

La deslocalización y la reflexión en torno al abandono del concepto tradicional de centro de trabajo nos obliga a realizar una revisión de dicho requisito exigido por la definición estática del derecho de huelga. Por tanto, tendremos necesariamente que trasladar la flexibilización del concepto de centro de trabajo al requisito locativo que requiere el ejercicio legal del derecho de huelga.

Es así que, el elemento deslocalizado requiere necesariamente el desplazamiento de los trabajadores fuera del centro de trabajo dentro del concepto tradicional fordista como requisito dentro del concepto del derecho de huelga.

Por tanto, esta interrelación entre el ejercicio del derecho de huelga y el requisito locativo, en el plano de los nuevos desafíos y la flexibilización del derecho del trabajo, puede representar un punto de partida adicional a los argumentos ya expuestos anteriormente en cuanto al debate de los conceptos del derecho de huelga, más que todo referidos a la realidad propia de las organizaciones sindicales y el comportamiento conflictivo por parte del empleador.

Para ello partiremos de la descripción y desarrollo de los inconvenientes por la flexibilización del concepto de centro de trabajo como requisito esencial para el ejercicio del derecho de huelga y la revisión de su ejercicio a través de las nuevas formas de trabajo como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto como formas de trabajo deslocalizadas que traerán inconvenientes prácticos a propósito de ellos.

En la misma línea de lo mencionado, el concepto tradicional clásico o estático del derecho de huelga es definido como “la suspensión colectiva del trabajo acordada

mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores con abandono del centro de trabajo” de conformidad con el artículo 72° de la LRCT.

Como consecuencia de la asunción de dicho concepto por nuestra legislación el artículo 81° del Reglamento de la LRCT prohíbe y condena el empleo de modalidades atípicas de la huelga:

“No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización y zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.”

Por tanto, es necesario para la declaratoria de legalidad de la huelga por parte de la Autoridad de Administrativa de Trabajo el cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente de conformidad con el artículo 84° de la LRCT.

De esta forma, el cumplimiento de los requisitos legales derivados del concepto tradicional del derecho de huelga se hace imperativo para su ejercicio legal dentro de nuestro ordenamiento, a pesar del reconocimiento de nuestra Constitución con respecto al ejercicio del derecho de huelga.

Para ello, es necesario conforme a la definición del derecho de huelga y la prohibición de cualquier otra modalidad intempestiva de conformidad a la calificación que otorga la Autoridad Administrativa de Trabajo a cualquier modalidad ajena al concepto clásico del derecho de huelga.

Para ello, es necesario que los trabajadores abandonen necesariamente el centro de trabajo, o asimismo pueda entenderse la ocurrencia de un desplazamiento de los trabajadores a las afueras del lugar del dominio por parte del empleador.

Podríamos incluso afirmar que dicho requisito pueda estar cumplido en el supuesto que los trabajadores no tengan presencia física en el espacio geográfico con presencia del empleador dentro del concepto tradicional fordista de centro de trabajo.

Es así que, bajo la arista que desmembramos dentro del inadvertido tema que conlleva el elemento locativo derivada de la definición del concepto de centro de trabajo en nuestra legislación. Tal como lo hemos explicado nuestra legislación imputa una serie

de obligaciones laborales al empleador en función al número de centros de trabajo que tiene bajo su dominio.

Desarrollamos este punto, a pesar que un sector de la doctrina pueda considerar un debate innecesario adentrarnos a la determinación de un concepto de centro de trabajo o relevancia del mismo tema; posición que discrepamos debido a la definición como consecuencia del impacto de las nuevas formas de trabajo, descentralización productiva y las nuevas tecnologías comunicación e información hace necesario su materialización a través de un concepto que debe ser determinado por nuestro legislador o la jurisprudencia, a efectos que puedan determinadas obligaciones al empleador y el ejercicio de determinados derechos de las partes adecuarlas a la realidad del sistema productivo señalado o las nuevas formas de trabajo.

Por tanto, la definición del concepto de centro de trabajo nos ayudará a comprender la intención que tuvo el legislador al momento de definir el concepto del derecho de huelga, toda vez que se considera como necesario “el abandono del centro de trabajo por parte de los trabajadores” bajo la visión clásica para su ejercicio, tomando instituciones clásicas dentro de las distintas instituciones del derecho del trabajo.

Bajo nuestra consideración dicho requerimiento podría tener las siguientes interpretaciones:

- a. Aquellos trabajadores que presten servicios en un centro de trabajo con presencia física “deberán necesariamente abandonar dicha locación para el ejercicio del derecho de huelga”.
- b. Aquellos trabajadores que no presten servicios con presencia física en un centro de trabajo por la naturaleza de sus labores “no requerirán cumplir dicho requisito”.

Para ello consideramos imperativo la definición de centro de trabajo adoptada por nuestra legislación, asunto que tratamos en el capítulo precedente.

Esto debido a que el concepto estático o clásico del derecho de huelga se situó en un determinado momento temporal en base a las distintas formas de trabajo que se encontraban vigentes en dicho momento; concepto que no necesariamente se encuentra alineado a los desafíos del derecho de trabajo, específicamente a las nuevas formas de trabajo.

Desde una primera mirada podríamos aparentemente concebir a la primera definición del requisito de abandono del centro de trabajo dirigido a aquellos trabajadores que laboren presencialmente en un centro de trabajo.

Por tanto, se tendrá por cumplido el requisito simplemente con el desplazamiento total de todos los trabajadores huelguistas de dicho espacio geográfico para que se vea satisfecho el requisito exigido por la definición del derecho de huelga en nuestra legislación.

Sin embargo, una segunda interpretación podrá tener inconvenientes con respecto a aquellas formas de trabajo que, por definición, ya sea permanente o temporal, hacen mención a su prestación fuera del centro de trabajo. Es decir, a aquellas formas de trabajo que por la naturaleza de sus labores se presten de forma deslocalizadas.

Es ahí cuando dicha visión adquiere relevancia a la mención de prestación de servicios fuera del centro de trabajo de forma expresa, como reconocimiento de nuestra propia legislación del desarrollo de dicha actividad. Es decir, se reconoce un centro de trabajo que es entendido como el lugar físico con presencia del empleador donde se realizan algunas operaciones, y, por otro lado, los trabajadores se encuentran prestando servicios fuera del mismo de forma expresa, como es el caso del teletrabajo y trabajo remoto.

Por ejemplo, tal y como lo hemos descrito el teletrabajo como forma de trabajo voluntario implica la conformidad de las partes a prestar labores fuera del centro de trabajo, es decir, se reconoce expresamente la intención de continuar las labores de forma deslocalizadas. Siendo ahora el “lugar de trabajo” el sitio donde el teletrabajador se conecte por intermedio de las tecnologías de la comunicación e información y se ejerza de esta forma el poder de subordinación del empleador.

Es a partir del reconocimiento de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas que llegamos a la conclusión de la evolución del centro de trabajo, a través de la flexibilización de su concepto, abandonando de esta forma, el clásico esquema entendido como el lugar físico necesario para la prestación de labores por parte de los trabajadores, o lugares de concentración con presencia física del empleador de turno.

Dicho concepto tradicional fordista de centro de trabajo se convirtió inicialmente en un elemento esencial del contrato de trabajo, que requería bajo criterios de razonabilidad su

modificación para su efectiva aplicación por parte del empleador dentro de un criterio proporcional en ejercicio del *ius variandi*.

Por tanto, hacemos especial énfasis a la forma tradicional de prestación de labores por parte de los trabajadores de forma presencial en un centro de trabajo, sin embargo, no puede omitirse el hecho de su flexibilización, y que esto ha obligado a tomar nuevas alternativas que han generado la mutación y la alteración de la forma tradicional de las relaciones laborales.

Bajo dicha mirada consideramos una visión parcial que nuestro legislador y la corriente tradicional adoptada con respecto al concepto del derecho de huelga se encuentre alineado con un concepto flexible de centro de trabajo. Es decir, el concepto clásico del derecho de huelga concibe el concepto tradicional de centro de trabajo para la elección de la definición del primero.

Pensando en que dicha definición de huelga excluye todo tipo de modalidad atípica de huelga, reduce a un ejercicio arcaico de presencia de trabajadores afuera del centro de trabajo exclamando sus derechos vulnerados como única modalidad permitida legalmente en nuestro ordenamiento jurídico.

De igual forma Ermida Uriarte señala que todas las formas atípicas, no se amoldan a las viejas definiciones de huelga, básicamente porque se expresan sin recurrir a la abstención de trabajar y porque no se produce el desplazamiento de los huelguistas fuera del local de trabajo por un tiempo indeterminado. (Ermida Uriarte O. , 2006)

En la misma línea de lo mencionado, Ermida nos hace mención al desplazamiento de los trabajadores fuera del local de trabajo, y ante ello, nuevamente nos requiere reflexionar el panorama del concepto tradicional de centro de trabajo. En ese sentido, partimos del no reconocimiento por parte de la definición clásica del derecho de huelga y del concepto de centro de trabajo.

Por ello, al haber abordado ambas interpretaciones cabe realizarse la interrogante sobre los trabajadores que presten servicios deslocalizados como nuevas formas de trabajo para el cumplimiento del requisito que exige la definición de “abandono de centro de trabajo”.

Si tomamos en consideración lo desarrollado precedentemente podemos afirmar que dicha definición clásica no contempla el concepto de centro de trabajo, debido a que no

se encuentra dentro de su esencia o como intención de parte del legislador al momento de su inclusión dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

En ese sentido, al exigirse el requisito de abandono del centro de trabajo de aquellas formas de trabajo deslocalizadas al no encajar dentro del concepto tradicional del ejercicio del derecho de huelga sobre “abandono de centro de trabajo” se estaría prácticamente vaciando el contenido de un derecho constitucional del derecho de huelga.

Asimismo, nos trae un real inconveniente y es con respecto a la ineficacia del ejercicio del derecho de huelga como derecho reconocido constitucionalmente con respecto a aquellas nuevas formas de trabajo deslocalizadas como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto por mencionar lo desarrollado precedentemente.

Por tanto, estamos frente a dos problemas que ocurren bajo este escenario:

1. Con respecto a la ineficacia del ejercicio del derecho de huelga en aquellas labores deslocalizadas.
2. La adopción del concepto de centro de trabajo tradicional en nuestra legislación.

Bajo el primer precepto consideramos desde nuestra posición desacertado aquellas posiciones de la doctrina que considera que a la ocurrencia de las formas de trabajo deslocalizadas no será necesario el cumplimiento de dicho requisito de conformidad con la segunda interpretación mencionada.

Partiendo de este punto, más allá de la diferencia que existe entre las definiciones de centro de trabajo y lugar de trabajo, lo cierto es que, aplicando al caso del teletrabajo y el trabajo remoto, estos se llevan a cabo en el domicilio de los mismos, los cuales son distintos al concepto tradicional de centro de trabajo.

Desde una perspectiva literal de cómo se materializa el derecho de huelga en las formas de trabajo deslocalizadas, lo que nos queda claro es que, en el caso de los teletrabajadores, por ejemplo, no estarían prestando servicios en el centro de trabajo, en consecuencia, el ejercicio del derecho de huelga no se llevará a cabo en el centro de trabajo del empleador.

Por tanto, el primer requisito de la definición tradicional o estática del derecho de huelga exigido por nuestro ordenamiento jurídico ya no sería tan relevante respecto a las formas de trabajo deslocalizadas, debido a lo siguiente:

1. Uno de los requisitos de validez del ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico es el abandono del centro de trabajo.
2. El domicilio del teletrabajador o trabajo remoto, ambos como espacios que no califican dentro del concepto de centro de trabajo.
3. El ejercicio del derecho de huelga no se realizará en el centro de trabajo del empleador.
4. Por tanto, resulta irrelevante el requisito de centro de trabajo en este contexto respecto a dichas modalidades de trabajo deslocalizadas.

En ese sentido, bajo el concepto tradicional del derecho de huelga y su ejercicio resulta prácticamente irrelevante la exigencia del primer requisito de abandono de centro de trabajo.

3.2. ¿Cómo se materializa el ejercicio del derecho de huelga en las formas de trabajo deslocalizadas?

De acuerdo a lo desarrollado precedentemente se han considerado al teletrabajo y al trabajo remoto como algunas de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas por la misma naturaleza de sus funciones. Para ello, en primer lugar, analizaremos las posibilidades de ejercer el derecho de huelga bajo los requisitos exigidos en nuestro ordenamiento jurídico y lo mencionado anteriormente a propósito del concepto tradicional de centro de trabajo.

Adicionalmente a ello, se hace expresa mención en cada una de las normas que las rigen la referencia expresa de su prestación de servicios fuera del centro de trabajo. Por tanto, tenemos a la palestra formas de trabajo que se desarrollan de forma deslocalizadas.

En la misma sintonía la Exposición de Motivos del Reglamento de la Ley N° 30036 reconoce dentro de los derechos y obligaciones del teletrabajador el reconocimiento de derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y que, en ningún caso, la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de dichos derechos colectivos.

Para algunos representa un desafío e incluso un obstáculo el ejercicio del derecho de huelga los teletrabajadores que presenta servicios sin la presencia física del empleador, y que únicamente estarán interconectados mediante los instrumentos informáticos y de comunicación.

Un elemento que no puede dejar de ser relevante es no solo la aparición de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas sino también el incremento del porcentaje de aquellas empresas que han decidido aplicarlas.

En un primer momento tuvo como motivo los protocolos en materia de prevención contra el brote del virus COVID-19, y las medidas adoptadas por el gobierno y la prioridad del uso del trabajo remoto.

Asimismo, los empleadores han descubierto que gran parte de sus actividades que se venían prestando de forma tradicional, con presencia física de sus trabajadores en el centro de trabajo, es igual o mayor eficaz que aquellas formas de trabajo remoto. Y en determinados casos se observa una mayor productividad de sus operaciones, agilización y concentración de determinadas fases del ciclo productivo.

Es así que, independientemente de las normas temporales adoptadas por el gobierno, es una forma de trabajo que tiene muchas probabilidades de permanecer en nuestro ordenamiento jurídico y sea empleado en mayor medida por parte de los empleadores. Por tanto, corresponde el debate de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas.

Un elemento adicional que no puede dejarse de lado es el brote de una pandemia que como hemos expresado a través de medidas restrictivas adoptadas por el gobierno representa un elemento adicional que prácticamente sumado a lo anteriormente mencionado deja prácticamente al derecho de huelga como un derecho sin contenido para su ejercicio, bajo escenarios como la inmovilización social y la cuarentena obligatoria.

Ahora bien, si consideramos importante adentrarnos en la discusión en el presente subcapítulo sobre la viabilidad del ejercicio del derecho de huelga en aquellas nuevas formas de trabajo deslocalizadas.

Cabe precisar, que estas formas de prestación de servicios son particulares debido a la exigencia del cumplimiento del requisito locativo de la huelga desde la posición clásica o tradicional. Y tal como lo hemos desarrollado precedentemente consideramos que en

nuestra legislación se presenta un inconveniente debido a la concepción del concepto tradicional de centro de trabajo.

3.2.1 La desconexión de los medios telemáticos

En primer lugar, las nuevas formas de trabajo deslocalizadas que posean relación de trabajo vigente, les corresponden la alternativa de ejercer el derecho de huelga, de acuerdo a los requisitos exigidos propios de la definición clásica. Por tanto, gozan de los mismos derechos que otras formas de trabajo en lo referente al ejercicio de sus derechos colectivos.

Desde ese punto no puede existir una diferenciación sobre todo cuando estamos hablando de un derecho constitucional reconocido en nuestra carta magna parte del trípode del derecho a la libertad sindical que ostentan todos los trabajadores. Asimismo, estas nuevas formas de trabajo remoto representan un reto importante y desafío para las organizaciones sindicales, que lleva necesariamente al cambio de la estructura y accionar por parte los actores intervinientes.

Al igual de lo señalado en el capítulo precedente utilizamos el caso español por tener particularidades del concepto de centro de trabajo en la definición utilizada tanto en el Estatuto de los Trabajadores y La Ley de Prevención de Riesgos, asimismo, la reciente norma aprobada de teletrabajo. Y por, sobre todo, la definición del concepto de huelga restrictiva por parte del gobierno, pero con intervención del Tribunal Constitucional se dio una definición amplia de modo tal que no se vacíe de contenido a dicho derecho, de esta manera no se conciba a la huelga como un derecho sin eficacia jurídica.

Es así que para Thibault desde el punto de vista de la legislación española señala que, los distintos estadios de la huelga pueden ser realizados por vía telemática, iniciándose la misma con la convocatoria, la administración y luego la adhesión de los teletrabajadores interrumpidos su prestación mediante el apagado del video terminal. (Gaeta, 1995)

De igual forma Puntriano siguiendo la línea del caso español señala que la categoría de ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias no puede extenderse al domicilio del teletrabajador. Por similar razón, debido a la dispersión de fuerza laboral e inexistencia de un centro de trabajo para usar como rasgos característicos del teletrabajo, el riesgo de una ocupación ilegal solo podría alegarse cuando los

teletrabajadores ocupen las instalaciones del centro principal pese a no trabajar allí. (Puntriano, 2010)

Es así que el caso español comprende a priori el tradicional concepto de centro de trabajo y esta se amolda al caso práctico de los teletrabajadores. Para esto se considera de acuerdo a los conceptos adoptados en la legislación española la segunda interpretación que dimos con ocasión del concepto tradicional de huelga y sus requisitos. En cuanto a aquellas formas de trabajo deslocalizadas no será necesario el cumplimiento del requisito para el ejercicio legal del derecho de huelga.

Para ello, Aránzazu de las Heras García señala que para el caso del desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, el ejercicio de la huelga en el teletrabajo pasaría por la cesación de la prestación de los servicios por los afectados y sin ocupación por estos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, que no podrá extenderse al domicilio del trabajador en protección al derecho a la intimidad, cuestionable – en caso de darse esta situación en horario laboral y mientras el trabajador esté realizando la prestación – si el domicilio no fuera tal, en sentido estricto, teniendo en esas circunstancias la consideración de «empresa», de «centro de trabajo». Considerado improbable por algún sector doctrinal por cuanto el domicilio del teletrabajador no está sujeto a las facultades organizativas del empresario y carece de una dirección técnico-organizativa propia. (De las Heras García, 2017)

Bajo dichos preceptos se concibe al ejercicio del derecho de huelga únicamente por la desconexión del terminal informático o de comunicaciones de parte del teletrabajador, y que esta se reduce a las coordinaciones que podrían realizarse de forma remota.

En la misma línea de lo mencionado, en el caso del teletrabajo y podríamos adicionar al trabajo remoto la concepción que el término de centro de trabajo, será suficiente la desconexión como una forma de protesta a través del ejercicio del derecho de huelga.

Incluso podríamos interpretar que el centro de trabajo es concebido como la conexión del teletrabajo y el terminal, ese espacio donde el trabajador se encuentra conectado, y en el supuesto que este se presente en el hogar íntimo del trabajador, solo comprendería a ese espacio reducido de conexión, mas no al hogar íntimo del teletrabajador.

En la misma línea de lo mencionado Sanguinetti afirma que aplicando la legislación laboral general es posible entender, por ejemplo, que el lugar donde labora el

teletrabajador constituye en sí un centro de trabajo y se encuentra sujeto por tanto a la vigilancia de la inspección de trabajo, aunque seguramente si es el domicilio será precisa la autorización del teletrabajador para acceder a él. (Sanguinetti Reymond, 2013)

En ese sentido, en el caso español hay una traslación del concepto tradicional de centro de trabajo conforme a la forma de trabajo remota. De acuerdo a dicha concepción podría entender el ejercicio del derecho de huelga al cual va unido al concepto del derecho de huelga adoptado por su legislación.

Una situación que estará limitada únicamente para el ejercicio abusivo del derecho de huelga que no se encuentre acorde a una práctica contrario a un comportamiento pacífico de acuerdo a lo desarrollado por el Comité de Libertad Sindical, sobre todo en aquellas modalidades atípicas de la huelga.

Por otro lado, en el caso colombiano parece no ser un tema relevante la discusión del término adoptado sobre centro de trabajo, sino podremos apreciar el ejercicio del derecho de huelga a partir de su puesto en práctica. Es así los siguientes supuestos:

El ejercicio de la huelga se daría según el tipo de teletrabajador de que se trate y de la forma de laborar en cuanto a jornada y salario que se haya pactado con éste; por lo tanto, el teletrabajador de un call center podría cumplir con la huelga no asistiendo a dicha instalación, mientras que otro tipo de teletrabajadores como los móviles o a domicilio cumplirían apagando su terminal. Es así que, los teletrabajadores no deben desarrollar ninguna actividad mientras la huelga se realiza; sin embargo, la posibilidad de tele actividad ha dado lugar a la facilidad de que el empleador viole esta norma, junto con la que le impide celebrar nuevos contratos para la reanudación de los servicios suspendidos, en razón a que es mucho más difícil mantener una vigilancia a estos medios electrónicos de trabajo. (Beltrán Puche & Sanchez Neira, 2002)

De esta forma sólo se puede apreciar rasgos de cesación de actividades por parte de los teletrabajadores mas no una discusión del concepto locativo dado que en Colombia se ejerce una huelga imputable al empleador.

En el caso peruano de acuerdo a la normativa del teletrabajo y el trabajo remoto hemos mencionado que estas formas de trabajo, de forma permanente, mixta o temporal,

indican de forma expresa la necesidad de su prestación fuera del centro de trabajo sin presencia física de empleador.

Ahora, bien el concepto de centro de trabajo como ha sido concebido en nuestra legislación dificulta la adecuación que han entendido otras legislaciones. De esta forma, se crea un inconveniente práctico que aquellas formas de trabajo deslocalizadas al ejercer el derecho de huelga.

Contraria a esta postura, autores como Ferro y Puntriano consideran posible el ejercicio del derecho de huelga por parte de los teletrabajadores, no encontrando para ello inconveniente alguno. Asimismo, señalan los problemas que trae consigo el ejercicio abusivo del ejercicio de dicho derecho a través de modalidades prohibidas y el ejercicio abusivo del mismo.

Por tanto, a este punto podemos visualizar la materialización del ejercicio del derecho de huelga únicamente a través de la desconexión de medios telemáticos por parte de los teletrabajadores, por tanto, se da una especie de desconexión digital.

Aquí, al respecto, tenemos que entender dos puntos contenidos respecto a la desconexión digital a efectos de entender la referencia:

- a. El derecho a la desconexión digital, regulado en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, que establece como obligación del empleador de desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos. Una limitación de la jornada de trabajo.
- b. La desconexión digital por medio del cual se ejerce el derecho de huelga, por medio del cual el teletrabajador interrumpirá la labor a través del terminal.

En ese sentido, estamos frente a mismo término - la desconexión digital - con contenidos distintos. Es así que la modalidad de ejercicio del derecho de huelga en aquellas formas de trabajo deslocalizadas se dará por la desconexión del terminal de medios tecnológicos, de comunicación, o de la información, no para descansar o evitar la intrusión del empleador en el domicilio del trabajador.

Por tanto, no será posible ejercer el derecho de huelga bajo los requisitos exigidos de huelga clásica para los trabajadores que ejercen funciones de forma deslocalizadas bajo las condiciones antes mencionados y nuestro ordenamiento jurídico.

3.2.2. ¿Es una modalidad atípica de huelga la desconexión digital de las formas de trabajo deslocalizadas?

Habiendo determinado en el punto anterior cómo es que se materializa el ejercicio del derecho de huelga en aquellas formas de trabajo deslocalizadas mediante la desconexión digital de los medios informáticos, de comunicación, o tecnológicos por parte de los trabajadores.

Nos corresponde analizar si dicha acción mancomunada por la organización sindical representa en si una modalidad atípica de huelga, o si, por el contrario, estaría concebido dentro de las acciones permitidas legalmente por la definición clásica o estática del derecho de huelga.

Ahora, si nos remitimos nuevamente a la definición clásica del derecho de huelga, que admite únicamente una modalidad de ejercicio que es, abandono del centro de trabajo y cesación total de actividades por parte de los trabajadores, concibiendo de esta forma una acción tradicional. De esta forma, necesariamente tendría que cumplirse ambos requisitos para poder calificar dicho ejercicio como la única modalidad de huelga clásica.

Por el contrario, la definición dinámica del derecho de huelga concibe dentro de su concepto cualquier alteración distinta al concepto tradicional del derecho de huelga. De esta forma constituye una especie de saco abierto de alternativas o posibilidades, que tiene como base la creación el ingenio de los trabajadores de encontrar una modalidad que pueda ocasionar un daño lícito al empleador en pro de sus reclamos laborales distinto al tradicional.

En efecto, resulta cuestionable la afirmación que la desconexión digital de dichos medios telemáticos de la información o comunicación de los trabajadores a efectos de canalizar el ejercicio del derecho de huelga de dichos trabajadores como una modalidad atípica de huelga, toda vez que no cumple con el primer requisito de abandono de centro de trabajo, siendo de esta forma irrelevante su exigencia.

Si visualizamos toda acción distinta que no se encuentra comprendida de ambos requisitos rígidos exigidos, únicos del concepto tradicional o estático del derecho de huelga, podríamos llegar a dicha conclusión planteada precedentemente.

Nótese aquí que dicha acción de desconexión del terminal telemático en aquellas formas de trabajo deslocalizadas no responde propiamente al concepto clásico de su definición, sino a un concepto distinto. Y esa distinción no puede estar comprendida dentro de una única modalidad admitida legalmente por nuestro ordenamiento jurídico.

Precisamente, una de las principales críticas al modelo clásico del derecho de huelga es materializarse únicamente a través de una modalidad común y constante, responder a un único concepto tradicional, y que no comprende alteraciones fuera del mismo. A tal punto, que de conformidad con el artículo 81° de la LRCT estos se encuentran prohibidas, conocidas como modalidades atípicas de la huelga.

Por tanto, siguiendo la lógica planteada dicha acción a nuestra consideración está comprendida dentro de la definición dinámica del derecho de huelga, al representar un acto diferente de lo tradicional, y responder a una alteración de la común prestación de servicios por parte de dichas formas de trabajo deslocalizadas.

Este punto representa un punto interesante de reflexión dentro del debate planteado, al margen de tener una posición favorable de la modificación del concepto del derecho de huelga de las críticas ya previamente desarrolladas por la doctrina. Por tanto, corresponde, realizar una reflexión del ejercicio del derecho de huelga en aquellas nuevas formas de trabajo deslocalizadas y repensar dicho concepto que pueda servir como alternativa de ejercicio por parte de las organizaciones sindicales.

3.3. La necesidad de repensar el concepto del derecho de huelga como respuesta frente a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas

A partir de los inconvenientes al momento de ejercer del derecho de huelga en aquellas formas de trabajo deslocalizadas por la consecuencia de emplear el concepto clásico adoptado por nuestro ordenamiento jurídico exigido y el concepto tradicional de centro de trabajo que resta de eficacia de su ejercicio; es necesario repensar la posición asumida por el legislador.

Tal y como se afirmó la huelga es un derecho humano y fundamental reconocido no solo en nuestra Carta Magna sino también a nivel internacional como parte del trípode del derecho a la libertad sindical.

Sin embargo, al margen de la posición asumida por nuestro ordenamiento jurídico y por parte de la doctrina se debe de reconocer a partir de las estadísticas y de la dinámica de los tiempos, las nuevas formas de trabajo, la atomización de ciclos productivos o descentralización productiva y el avance de la tecnología de la información y la comunicación; la crisis que viene atravesando el derecho de huelga.

De esta forma el valor del derecho de huelga como derecho fundamental se encuentra entredicho como un derecho sin un contenido mínimo. Asimismo, la ineficacia en su ejercicio dentro de la dinámica de las relaciones laborales en nuestra legislación y nuestra realidad como sociedad.

Como ha manifestado Fernández Brignoni hay que descartar cualquier hipótesis apocalíptica y todas aquellas tesis, que, con razonamientos total o parcialmente erróneos, pudieran llegar a conclusiones que nieguen la vigencia del derecho de huelga como un derecho fundamental de los trabajadores.

Seguidamente afirma que cuando se pensó en preguntar sobre una eventual crisis de este derecho fundamental, se tuvo en cuenta algunas posibles líneas de análisis, inspiradas en lo que ocurre circunstancialmente en algunos países con legislaciones bloqueantes del derecho o por la inestabilidad que generen algunas opiniones doctrinarias y jurisprudenciales que presentan interpretaciones disfuncionales del derecho de huelga, que restringen o eliminan haciéndole decir a la norma que reconoce y garantiza el derecho, lo que la norma no dice. (Fernández Brignoni, 2013)

En la misma línea de lo mencionado, debemos de reconocer la crisis que vive el derecho de huelga no solo en nuestro ordenamiento jurídico, sino también a nivel global. En cuanto a lo que corresponde a nuestro país al reconocer el derecho de huelga clásica, desde el plano jurídico, se ha regulado una concepción reduccionista del derecho, conjuntamente con la excesiva intervención por parte del Estado.

Por tanto, desde dicho plano para el ejercicio del derecho de huelga tal cual se encuentra regulado representa una efectividad totalmente disminuida, en consecuencia, representa un idilio en la participación de conflictos laborales por las organizaciones sindicales.

Como precedentemente se afirmó en la primera parte de nuestra investigación el derecho de huelga debe encontrarse armonizada con el interés social conforme al mandato constitucional y esta última sea pacífica conforme a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical.

A propósito de ello, Sanguinetti realiza una clasificación de las distintas maneras de limitar el impacto de las huelgas detectadas a propósito de repertorios jurisprudenciales en cuanto a la ineficacia de las huelgas interpuestas.

- (i) La primera forma de alcanzar ese resultado es, evidentemente, anticipando la realización de los trabajos que no podrán ejecutarse. Para ello habrá tres tipos de comportamiento del empleador:
 - a. Incrementar la carga de trabajo en los periodos afectados por el paro.
 - b. Adelantando la ejecución de ciertas prestaciones o pactando la realización de horas extraordinarias.
- (ii) Derivando la producción hacia otros sujetos, para que sean estos los que se ocupen de atender la demanda durante el conflicto. Esta es una opción que se ha visto facilitada en los últimos tiempos por el auge de las estrategias de organización reticular de las actividades empresariales, que han permitido a las empresas encontrar en los grupos y las redes de subcontratación a los que pertenecen eficaces aliados para seguir atendiendo sus compromisos pese a la paralización.
- (iii) Un tercer expediente susceptible de dar lugar a esas mismas consecuencias neutralizadoras está constituido por la sustitución de las prestaciones de los huelguistas por otras que cumplan una función semejante. (Sanguinetti Raymond, El nuestro de las medidas de autotutela patronal, 2013)

Por tanto, tenemos a nuestra vista algunos comportamientos que pueden constatarse por parte los empleadores para restar eficacia al derecho de huelga típica conforme a la definición clásica que la determina.

En ese sentido, hay una percepción colectiva anacrónica de la huelga clásica que regula una única modalidad de ejercicio del derecho de huelga. De esta forma, el conflicto que

sirve de base para el ejercicio de la autotutela de la organización sindical sea vea reducida.

Ahora bien, el campo de acción del ejercicio de huelga se ve disminuida hasta el punto de quedar un derecho sin contenido a pesar de su reconocimiento como derecho humano y fundamental. Por tanto, es necesario la necesidad de repensar el derecho y lo forma en la cual ese encuentra legislado con rango ley deba revisarse, y esta revisión viene atada conjuntamente con los argumentos que hemos expuesto precedentemente.

La eficacia de una norma, según Kelsen, se concreta en una doble y disyunta condición: una norma es eficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican la sanción que es parte de dicha norma. En términos lógicos, la eficacia vendría definida por una disyunción; 'p v q' en donde 'p' significa acatamiento y 'q' aplicación de la sanción. Esta disyunción tiene carácter incluyente, esto es, el caso en que las normas fuesen acatadas por la generalidad de individuos y aplicadas en los supuestos en que se dé la condición de aplicación de la sanción también sería un supuesto de eficacia de las normas.

La norma en desuso se caracteriza precisamente por ser una norma no eficaz y dado que, como hemos visto en el párrafo anterior, la eficacia se define por la conexión disyuntiva entre dos condiciones, la negación de la eficacia equivale lógicamente a la conjunción de sus elementos negados, esto es, una norma es ineficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma esta no es acatada y tampoco es aplicada la sanción prescrita; ' $\neg p \wedge \neg q$ '. (Kelsen , 1986)

En el caso de la ecuación presentado por Kelsen el derecho de huelga, como derecho fundamental reconocido en la Constitución bajo ciertas condiciones de armonía y paz social sería "p", y los requisitos exigidos sería "q". Por tanto, se cumpliría dicha aseveración introduciendo una norma no eficaz, debido a que los propios mecanismos o instrumentos restrictivos que impone nuestra legislación a través de los requisitos exigidos de una única modalidad de huelga, huelga clásica, puede realmente desenvolverse y mucho menor ejercerse.

Dicho de otro modo, si aplicamos la lógica desarrollada por Kelsen sobre la regulación del derecho de huelga, en cuanto a su definición y su necesario cumplimiento de

requisitos exigidos para su ejercicio, a efectos de encontrarnos dentro de los parámetros legales encontraríamos inconvenientes de eficacia. En específico a la exigencia del elemento locativo, en contraposición con las nuevas formas de trabajo deslocalizadas, harían necesariamente que su ejercicio del derecho de huelga sea declarado como un acto ilegal. En ese sentido, el derecho de huelga como se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico representaría una norma no eficaz, y, por tanto, no útil.

Asimismo, por la naturaleza de derecho fundamental para que el ejercicio del derecho de huelga debe mediar una razón o motivo en cuanto a la exigencia de requisitos como condición para el ejercicio del derecho de huelga, y acondicionarse a los tiempos en los que convivimos, es decir, la existencia de las nuevas formas de trabajo. La definición del requisito de requerir el abandono de los trabajadores del centro de trabajo representa una restricción irrazonable para el ejercicio de un derecho fundamental como es la huelga.

Por tanto, coincidimos con Ermida refiriéndose a la libertad sindical, pero con palabras que son perfectamente aplicables al enfoque estamos presentando, la crítica "...no supone una postura negativa ante este derecho fundamental, sino la necesidad de revisarlo analíticamente para detectar sus fortalezas y debilidades en determinados contextos. Crítica desde la valoración positiva, crítica para mejorar, para determinar qué es lo que no funciona y así poder corregirlo, para definir en qué y cómo este instituto podría ser más eficaz. (Fernandez Brignone, 2011)

En ese sentido, en este punto de la investigación hemos evidenciado la necesidad de repensar, y volver a reflexionar en base a la configuración del derecho de huelga, y para ello, se debe construir una definición que pueda corresponder a la realidad de nuestra sociedad y al de los tiempos actuales.

Por otro lado, el marco restrictivo del Estado no solo vulnera el derecho a la huelga conforme se encuentra regulado en la Constitución, a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, sino también al propio Convenio 87 de la OIT en cuanto al reconocimiento de elaboración y diseño se ejecutar el plan de acción que se crea más conveniente con el fin de garantizar el ejercicio a la libertad sindical.

En consonancia con lo afirmado, Elmer Arce señala que el Convenio N° 87 reconoce amplia libertad a los trabajadores para diseñar y ejecutar su programa de acción, siempre que no existan acciones abusivas o violentas en el ejercicio del derecho de

huelga. En consecuencia, la prohibición de las huelgas realizadas dentro del centro de trabajo es contraria al Convenio N° 87 que en nuestro ordenamiento jurídico integra el bloque de constitucionalidad al interpretar el artículo 28° de la Constitución. (Arce Ortiz, 2009)

Para ello, previamente se debe tener muy presente que el objetivo de lo planteado no implica asumir una posición radical, ni mucho incentivar el empleo del derecho de huelga necesariamente, ni muchos menos modificar el comportamiento en cuanto al rol del Estado frente al derecho de huelga. Lo que se busca es evidenciar la existencia de una alternativa que puedan emplear las distintas organizaciones sindicales

Dicho de otro modo, a diferencia del rol del Estado frente al derecho a la negociación colectiva que tiene una posición de fomento, por medio del cual debe agotarse toda posibilidad y crear políticas de diálogo de acercar a dichos actores, empleador y organizaciones sindicales, a negociar el pliego de reclamos de esta última conforme al artículo 28° de la Constitución; la huelga tendrá un espacio de alternativa e instrumento para las organizaciones sindicales en un acuerdo mayoritario en base al conflicto y en ejercicio de la autotutela, y sobre todo siempre y cuando estas sean pacíficas.

Por tanto, no es objetivo de la presente investigación incentivar, promover o señalar como única respuesta el ejercicio de la huelga, sino aclarar el panorama y dotar de contenido y eficacia dicho derecho fundamental como un instrumento adicional para las organizaciones sindicales. De esta forma puedan ejercer uno de los trípodes perteneciente al derecho a la libertad sindical.

Deben ser reglas que deben estar presentes dentro del cúmulo de posibilidades de las organizaciones sindicales a efectos de escoger a la huelga como mecanismo de presión social para ocasionar un daño lícito al empleador.

Es así, que el rol que tendrá el Estado será crear esos espacios para negociar colectivamente, debido a que esta última cumple un papel crucial en los procesos de producción y distribución de la riqueza, también de la asignación y ejercicio del poder. (Villavicencio Ríos, 2006).

En cambio, el derecho de huelga como derecho fundamental deberá encontrarse en armonía con la paz social y representar una medida fuerza de conflicto para las

organizaciones sindicales dentro de determinadas condiciones para su ejercicio legal y autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Nos encontramos en un escenario distinto respecto de aquellos ordenamientos jurídicos que han incluido definiciones amplias del derecho de huelga, y que han limitado ciertas modalidades abusivas y han creado restricciones legislativas con respecto a su ejercicio abusivo, como los son la ocupación efectiva.

En conclusión, hemos planteado los inconvenientes del contexto actual del surgimiento de nuevas formas de trabajo deslocalizadas, y que continuarán apareciendo por la misma dinámica de nuestra sociedad, y que nos lleva a la obligación repensar y replantear el concepto de derecho de huelga clásica por la nula eficacia de su ejercicio.

Es así que, la exigencia del abandono de centro de trabajo para aquellas formas de trabajo deslocalizadas como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto implicarán necesariamente que estas sean declaradas ilegales de conformidad con la definición clásica del derecho de huelga de nuestro ordenamiento jurídico que sólo admite una modalidad de huelga. Asimismo, ocurrido esto, se aplicarán las consecuencias legales como la incurrancia en una infracción contemplada en la LPCL como falta grave al conducto de los trabajadores que acarrearía la apertura de un despido disciplinario, y acciones penales correspondientes.

Dentro de las formas de trabajo deslocalizadas al ser irrelevante la discusión en torno al lugar de prestación de servicios, acarrearía el incumplimiento de uno de los dos requisitos exigidos por la definición de huelga clásica, que es, el abandono del centro de trabajo. Por tanto, haría necesariamente que toda huelga interpuesta por una organización sindical que se encuentre en dichas condiciones, bajo dichas formas de trabajo deslocalizadas no puedan ejercer su legítimo derecho al ejercicio del derecho de huelga.

Por tanto, proponemos una salida de recurrir a construir un concepto dinámico del derecho de huelga, que como hemos repetido tiene posiciones a favor y en contra, que se adecuan a las nuevas exigencias y sobre todo al elemento locativo flexible que impera en estos tiempos, una respuesta a favor de la eficacia de dicho derecho.

3.3.1. Las modalidades atípicas del derecho de huelga como respuesta frente a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas

Corresponde ahora analizar la inclusión de las modalidades atípicas del ejercicio del derecho de huelga como potencial respuesta frente al surgimiento, implementación e incremento de las nuevas formas de trabajo deslocalizadas. Para ello será necesario analizar dicha aseveración.

Para ello, en la presente investigación se desarrolló a partir de la interrelación entre el concepto clásico del derecho de huelga y el concepto de centro tradicional de trabajo, debido a que este último representa un requisito exigido por nuestra legislación para su legalidad.

El marco restrictivo del ejercicio del derecho de huelga en nuestra legislación originado por las medidas de conflicto colectivo y la ineficacia de su ejercicio de acuerdo al razonamiento realizado merece una revaloración y una nueva estructura de su definición.

Dada la definición dinámica del derecho de huelga como toda perturbación concertada colectivamente del proceso de producción (Albiol Montesinos & Sala Franco, 2003), o todo comportamiento inusual acordado por mayoría que de forma temporal alteren el ciclo productivo.

Ahora bien, los casos 1648 y 1650 Cortés Carcelén nos señala que anteriormente la legislación peruana restringía la realización de huelgas atípicas. Esto precisamente fue cuestionado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT por cuanto considera que limitaciones a las modalidades irregulares “solo se justificarían en los casos que la huelga deje de ser pacífica”. La interrelación entre la buena fe y las formas atípicas de huelga se dan en el primer escenario que señalábamos, es decir, aquella en la que el principio es fundamento para determinar la ilicitud de las modalidades. (Cortés Carcelen, 2009)

En la misma sintonía, Mendoza Legoas afirma la evaluación del desarrollo legal del derecho constitucional de huelga presenta un limitante a contracorriente de la evolución de las relaciones industriales, pues condiciona su fenomenología a una única forma: la exteriorización del conflicto al abandono del centro de trabajo, lo que no podría ser

consistente con todas las formas de instrumentalización que la huelga puede encontrar para generar el efecto perseguido por la organización sindical. (Mendoza Legoas, 2020)

Ahora bien, conforme a lo mencionado el concepto de derecho de huelga debe ir en armonía no solo con las condiciones de armonía y paz social, sino también con las condiciones que deben ser regulados legislativamente. Para ello, será necesario que pueda adecuarse al contexto de las nuevas formas de trabajo y los constante desafíos del derecho del trabajo.

Asimismo, el centro de trabajo en nuestra consideración será considerada como aquel lugar dentro del ámbito temporal-espacial donde se encuentre el trabajador prestando servicios. De esta forma, incluimos en dicha definición a las nuevas formas de trabajo deslocalizadas que irá en armonía con las regulaciones de prestación de servicios de forma remota.

Para el ejercicio efectivo del derecho de huelga que se encuentre dentro del cúmulo de posibilidades. Es decir, dentro de la baraja de alternativas que pueda tener las organizaciones sindicales, para su ejercicio efectivo será necesario adoptar el concepto de derecho de huelga dinámica.

Frente a dicho problema que se presenta será necesario aplicar lo mencionado por Ermida Uriarte sobre la limitación del concepto de huelga genera un funcionamiento deficiente del derecho fundamental. Para evitar esta situación se han propuesta dos soluciones: a) prescindir de una definición “a priori” de la huelga y entonces será huelga lo que por el uso o práctica habitual de los trabajadores organizados se vaya consolidando como una modalidad de este derecho, o b) generar un concepto amplio de huelga que siempre será tentativo y provisional porque siempre correrá el riesgo de quedar desactualizada dado el dinamismo que se da en esta materia. (Ermida Uriarte O. , 1999)

A partir de ello, la definición dinámica del derecho de huelga que permitirá empleador una gran variedad de modalidades atípicas de la huelga, que siempre irá en función a la creatividad, imaginación o estrategia como plan de acción de una organización sindical con él único fin de ocasionar un daño al empleador y puedan ser admitidos los reclamos que puedan estos últimos tener.

Lo importante es tener siempre en cuenta la finalidad de la huelga, que no es la consecuencia de un determinado resultado, sino la representación de un instrumento válido para los trabajadores como mecanismo de presión social.

Es decir, como lo hemos afirmado precedentemente, el derecho de huelga representa uno de los tantos mecanismos al cual puede utilizar un colectivo concertado debido a su reconocimiento constitucional, que permite su ejercicio legal.

Ahora bien, el concepto dinámico del derecho de huelga no exigirá el cumplimiento del requisito de “abandono del centro de trabajo” a diferencia de su concepto tradicional. Los limitantes serán únicamente los referidos en cuanto a la vulneración de derechos patrimoniales del empleador y el denominado daño injusto desproporcional al mismo.

Como consecuencia de lo mencionado, exigir un requisito atado al centro de trabajo como concepto tradicional de presencia física del trabajo, resulta anacrónico y desprovisto de los tiempos actuales, para lo cual, el derecho deberá encontrar una respuesta frente a dicho inconveniente.

Como lo hemos mencionado resulta de especial relevancia el modelo doctrinario adoptado por el Estado en el ejercicio del concepto del derecho de huelga. Es decir, cambian las reglas de juego, de procedimiento de inclusive estrategia y un plan de acción de la organización sindical.

El motivo que inspira a repensar el concepto tradicional del derecho de huelga ya no sólo serán algunas de las razones expuestas por Sanguinetti, en cuanto a la conducta que comete el empleador en función de las estrategias empresariales ante dichos conflictos con el único objetivo de restar de eficacia su ejercicio. Es decir, resulta previsible que un empleador pueda anticipar un posible daño potencial ante el ejercicio de una huelga que necesariamente se manifiesta a través de una única modalidad.

Asimismo, cierta posición de la doctrina fundamenta el hecho de utilizar las modalidades atípicas de huelga en el hecho del deber de todo ordenamiento jurídico de promover y dar eficacia a los derechos fundamentales consignados en su propia Constitución. Para ello, se deberá de otorgar de determinados mecanismos de protección y de actuación frente a la vulneración de otros derechos fundamentales.

De esta forma, legislativamente se deberá garantizar su ejercicio sin mayor restricción que impidan como se considera el caso del derecho de huelga. Sin embargo, tal y como

lo hemos descrito tiene como consecuencia adicional la preocupante cifra de huelgas declaradas improcedentes, bajo el marco restrictivo que el Estado ha legislado dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

O por el único hecho de la aparición de las nuevas formas de trabajo, la atomización de ciclos productivos, el paradigma productivo que busca una mayor eficiencia que conlleve a una competencia en la búsqueda de obtener mayores recursos. Sino por los inconvenientes surgidos por la modificación de otros elementos propios del contrato de trabajo como lo es concepto de centro de trabajo, que no comprende la definición de lugar de trabajo.

Es así que nuestro ordenamiento jurídico debe encontrar una solución para que un derecho fundamental pueda ejercerse de forma eficaz e ir en consonancia con otros elementos como lo es el aspecto localizador de las relaciones laborales, ahora que hay una irrelevancia del requisito exigido dentro de la definición clásica del derecho de huelga.

Siendo que dicho elemento deslocalizador se convierte en una respuesta hasta lógica del continuo avance o evolución de ciertos parámetros conceptuales construidos a la luz de instituciones tradicionales como son aquellos que rodean a una relación laboral subordinada y asalariada.

Es así que, una posición dinámica que pueda incluir dichos cambios que pueda dotar de mayores elementos de acción a las organizaciones sindicales y adecuarse a las formas de trabajo deslocalizadas y remotas de poder ejercer un derecho constitucionalmente reconocido sería a través de las modalidades atípicas de la huelga.

Por el contrario, según manifiesta Villavicencio, respecto al marco restrictivo nacional del ejercicio del derecho de huelga afirma que “[e]l tratamiento del conflicto obedece a una consideración poco menos que patológica del mismo, de modo que se le brinda un espacio mínimo de expresión (...) e ilegalizando todas las modalidades de huelga que no consistan en una suspensión total de actividades, con abandono del centro de trabajo (...)” (Villavicencio Ríos, 2010)

Asimismo, el ejercicio del derecho de huelga bajo las modalidades atípicas no conlleva a su uso indiscriminado, sino esté debe ser regulado por nuestro ordenamiento jurídico,

y como todo derecho fundamental se encontrará limitado a la convivencia de otros derechos.

Asimismo, su ejercicio no podría estar exento de un procedimiento que garantice su ejercicio conforme al interés social, tales como el preaviso, los servicios mínimos, entre otros. Los límites deberán ser razonables que no devengue necesariamente como una limitación que no justifique el ejercicio del derecho de huelga

En ese sentido, nos permitimos agregar un fundamento adicional a los esgrimidos y discutidos por la doctrina, resaltar ya no solo el motivo del surgimiento de nuevos procesos atomizados, la digitalización, la globalización, y el irremediable avance tecnológico, sino a aspectos que se desprende de ellos.

Es así que hemos planteado el elemento deslocalizador de nuevas formas de trabajo a propósito de la incontrolable evolución de nuestros tiempos, que va de la mano con el avance tecnológico que hace posible al trabajador conectarse con las obligaciones propias de su puesto de su trabajo en cualquier lugar, y que bajo ciertas condiciones serán consideradas como es el caso del teletrabajo y trabajo remoto.

Debido a que en nuestro ordenamiento jurídico requiere el cumplimiento del abandono de centro de trabajo, y habiendo evidenciado por nuestra parte, los inconvenientes que no permitirían el ejercicio eficaz del derecho de huelga para dichas formas de trabajo deslocalizadas, nos encontramos frente a un problema que nuestro propio ordenamiento jurídico deberá resolver.

En conclusión, las modalidades atípicas del derecho de huelga como consecuencia de un concepto dinámico del derecho de huelga son una potencial respuesta frente al ejercicio del derecho de huelga que pudiera tener entre un cúmulo de posibilidades de las formas de trabajo deslocalizas.

Para ello, invitamos a repensar el concepto tradicional del derecho de huelga ampliamente debatido, y adicionamos para ello algunos fundamentos que amplían y mantienen aún vigente dicha discusión. Con el único propósito de dotar de contenido al ejercicio de derecho de huelga y este pueda ejercer y garantizar su pleno ejercicio bajo ciertas limitantes en armonía del interés social y estos sean pacíficos.

3.3.2. Hacia una propuesta de redefinición del derecho de huelga

El objetivo de la tesis es plantear la exigencia de repensar el concepto de derecho de huelga adoptado por nuestra legislación, que adopta el concepto clásico o tradicional de cesación total de actividades y de abandono de trabajo, ante la inviabilidad de su ejercicio en aquellas formas de trabajo deslocalizadas.

Como parte de ese ejercicio exige también a su vez un reto de poder plantear un concepto que pueda entrar en el cúmulo de posibilidades a tomar en consideración a efectos de legitimar no sólo el ejercicio del derecho de huelga en aquellas formas de trabajo deslocalizadas como lo son el teletrabajo y el trabajo remoto, sino también al surgimiento de nuevas formas de trabajo humano con similares características a futuro.

Para ello, dicho concepto debería ir en consonancia de la definición dinámica del derecho de huelga necesariamente, que permita la posibilidad a las organizaciones sindicales de poder utilizar las modalidades atípicas de la huelga con el único objetivo de emplear un ejercicio legítimo de presión a los empleadores con la finalidad que sus demandas sean puestas a negociación.

Por tanto, huelga será la cesación del trabajo en cualquier de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, sólo si estas tuvieran carácter pacífico. Dicho esto, estarán prohibidas aquellas modalidades abusivas que no se adecuen a dicha definición.

Asimismo, será necesario se impongan reglas a efectos de no entender al derecho de huelga como un derecho absoluto, sino limitado, a lo desarrollado por el art. 28 se ejerza en armonía con el interés social.

Será necesario que los trabajadores que incurran en una modalidad abusiva del derecho de huelga puedan contar con una presunción iuris tantum. Es decir, tengan la carga de la prueba de acreditar que en su caso la utilización de determinada modalidad de huelga no fue abusiva. Por tanto, una huelga que tenga una finalidad ilegal, será ilegal en cualquiera de las modalidades a utilizar.

Por último, es necesario repensar y redefinir el concepto de huelga que se adecue a los cambios de nuestra sociedad, a la evolución de las formas de trabajo en función de una mayor eficiencia competitiva en el mercado, de abandonar los conceptos tradicionales, que restan de eficacia derechos fundamentales reconocidos en nuestra constitución. Por

tanto, el ejercicio del derecho de huelga no puede ser restringido cuando opere una deslocalización del trabajo.

CONCLUSIONES

1. El derecho de huelga nace como un mecanismo de autotutela que tiene como base el conflicto a través de la coordinación de los trabajadores en organizaciones sindicales que incurren en la cesación total de actividades y abandono total del centro de trabajo a fin de ocasionar un daño lícito al empleador. Al respecto, el derecho de huelga ha sido desarrollado tanto por nuestra legislación, doctrina y jurisprudencia con diferentes términos o definiciones.
2. La determinación de los límites internos del derecho de huelga se basa en el tipo contractual adoptado. De esta forma, los límites internos se encontrarán definidos en función al concepto de huelga adoptado por cada ordenamiento jurídico. Desde un concepto tradicional o estático o concepto dinámico del derecho de huelga.
3. El concepto de huelga en su sentido dinámico o moderno, atendiendo a que no necesariamente huelga implica cesación total de actividades, sino a la alteración de la forma habitual por la cual se desempeña el trabajador para generar un perjuicio económico con el fin de tomar la total atención del empleador y atiende a sus pedidos.
4. La adopción del modelo de huelga representará de vital importancia a efectos de poder definir el ejercicio de huelga dentro de un ordenamiento jurídico. En ese marco, la gran mayoría de legislaciones internacionales han adoptado el concepto estático de huelga, es decir la cesación total de actividades fuera del centro de trabajo, y de este modo, se somete a un control posterior por parte de la Autoridad de Trabajo, y será procedente si se cumplen con todos los requisitos exigidos en la ley.
5. El principal punto de negación por parte de los distintos actores que se involucran en las relaciones de trabajo y quienes regulan tanto el Estado y los

organismos internacionales, con diferentes puntos de vistas es principalmente el perjuicio incierto y no poder prever una huelga que podría llevarlos a una crisis que afecte la producción o diversos daños intermitentes que sufre el empleador, ante este daño incierto y que no puede ser controlado.

6. Cuando hablamos de las distintas modalidades de huelga nos referimos a la conducta huelguística que se centra en la imaginación, creatividad e ingenio de actos huelguísticos. La presente clasificación parte de la agrupación de las mismas a partir de la abstención o no de labores: (i) con abstención, (ii) sin abstención.
7. Resulta verdaderamente llamativo que el derecho de huelga no fue definido ni desarrollado por parte de la Constitución, y se delegue al legislador adoptar la definición de huelga, ya sea clásica o dinámica, que resulta de vital importancia, y por la cual se centrará la acción sindical, y hasta efectividad de la medida.
8. La limitación legislativa del derecho de huelga, que es complementada por una cultura administrativa de restricción máxima de la legalidad de las huelgas, se puede observar que en los últimos 14 años (2005-2019) el total de huelgas de solicitudes superó el 26.6% correspondiente al ejercicio del año 2013, y el pico más bajo es el correspondiente año 2019 que se computó el porcentaje de 2.99% del total. Las constantes declaraciones de improcedencia o ilegalidad del derecho de huelga obligan a que las organizaciones sindicales opten por medidas alternativas que puedan incluso a tomar medidas más extremas, y la radicalización de los medios de lucha, en función de la cultura restrictiva del estado.
9. Podemos concluir que el derecho de huelga a pesar del reconocimiento constitucional que ostenta, así como el pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical, y la posición de nuestra jurisprudencia tienen un manto totalmente restrictivo por parte de nuestra propia legislación y su actuación por parte de la Autoridad de Trabajo a un sola modalidad, cesación total y abandono del centro de trabajo. Sin embargo, como hemos esbozado es necesario repensar y revalorizar las distintas modalidades del derecho de huelga y redefinir su propia definición, a fin de no vaciar su propio ejercicio.

- 10.** Asimismo, debemos tener presente de lo desarrollado que uno de los requisitos de validez del ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico es el abandono de centro de trabajo, pudiendo esto resultar criticable o cuestionable a partir de las distintas posiciones de la doctrina. Sin embargo, si debemos de acentuar que claramente se encuentra plenamente establecido.
- 11.** Es necesario desarrollar los alcances del concepto de centro de trabajo, al ser uno de los requisitos exigidos por la definición clásica del derecho de huelga, y que puede tener inconvenientes en la viabilidad de aquellas formas de trabajo deslocalizadas. Dentro de la doctrina, legislación comparada y nacional la aparición de términos con el lugar de trabajo.
- 12.** En la legislación peruana no existe una definición de centro de trabajo y de lugar de trabajo, o alguna precisión del elemento locativo en las relaciones laborales dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Por el contrario, lo que si podemos encontrar son las innumerables obligaciones que se imponen de forma imperativa por parte del empleador en función de la cantidad de centros de trabajo de un empleador. Por tanto, centro de trabajo será el espacio físico de desempeño de labores por parte del trabajador, esto a nuestro parecer, es un concepto tradicional pensado para formas de trabajo tradicional.
- 13.** Las nuevas formas de trabajo aparecen a propuesta del legislador de acoplar la realidad y optimizar el trabajo de forma remota, mediante la fiscalización y subordinación de las labores por medio de la utilización de las nuevas tecnologías de la información, que transforman totalmente la definición de centro de trabajo tradicional, como son los casos del teletrabajo y el trabajo remoto.
- 14.** De esta forma la definición del teletrabajo y sus distintas modalidades nos describen de forma clara la alternancia de prestación de servicios por parte de los trabajadores dentro y fuera del centro de trabajo. Así, podemos deducir una definición del centro de trabajo, como el espacio geográfico físico donde se encuentra el empleador. Dicho de otra forma, el teletrabajo puede o no realizarse

dentro del centro de trabajo, no siendo inclusive necesario que este se preste en el domicilio del trabajador.

- 15.** En aquellas actividades que no requieran la presencia física de los trabajadores en los centros de trabajo, pudiendo de forma óptima desempeñar sus labores de forma remota como es el trabajo remoto y el teletrabajo. Al, igual de lo mencionado con respecto al teletrabajo, representa un trabajo a distancia deslocalizada, que pueda contribuir a nuestra investigación a efectos de analizar la mutación del concepto tradicional del concepto de trabajo.
- 16.** Si consideramos la alteración del concepto de centro trabajo a raíz de la flexibilización laboral lata, esto nos permitirá una definición omnicompreensiva que pueda incluir nuevos elementos propios de las formas de trabajo deslocalizadas o inclusive de la descentralización productiva. Así, podríamos abandonar definitivamente el elemento que ha caracterizado tradicionalmente al centro de trabajo, como espacio físico permanente y concentrado donde prestarán servicios los trabajadores bajo órdenes del empleador. En la misma línea de lo mencionado podríamos incluir a aquellos trabajadores que prestan servicios en lugares distintos.
- 17.** Uno de los requisitos de validez del ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico es el abandono del centro de trabajo. El domicilio del teletrabajador o trabajo remoto, ambos como espacios, no califican dentro del concepto de centro de trabajo. Por tanto, resulta irrelevante el requisito de centro de trabajo en este contexto respecto a dichas modalidades de trabajo deslocalizadas de conformidad con la exigencia del requisito locativo de abandono del centro de trabajo, a efectos que el ejercicio del derecho de huelga sea declarado como legal.
- 18.** El ejercicio del derecho de huelga de aquellas formas de trabajo deslocalizadas se materializa únicamente a través de la desconexión de medios telemáticos por parte de los teletrabajadores. Por tanto, se da una especie de desconexión digital. Un concepto con un contenido distinto a la desconexión con ocasión del descanso o evitar la intrusión del empleador de conformidad con el Decreto de Urgencia N° 127-2020, sino una desconexión para el ejercicio del derecho de

huelga. Siendo de esta forma una especie de términos similares con diferente contenido.

- 19.** La desconexión del medio telemático de los teletrabajadores representa una modalidad atípica de la huelga, debido a que responde a criterios que no son tradicionales. Es decir, responde a un concepto distinto de la definición exigida por la visión clásica del derecho de huelga. De esta forma, la definición dinámica de huelga responde a toda alteración de la forma de prestación de servicios. Por tanto, dicha acción de los teletrabajadores está comprendidas dentro de las modalidades atípicas de la huelga.
- 20.** Las modalidades atípicas del derecho de huelga como consecuencia de un concepto dinámico son una potencial respuesta frente aquellas formas de trabajo deslocalizas. Para ello, invitamos a repensar el concepto tradicional del derecho de huelga ampliamente debatido, y adicionamos para ello algunos fundamentos que amplían y mantienen aún vigente dicha discusión. Con el único propósito de dotar de contenido al ejercicio de derecho de huelga y este se pueda ejercer y garantizar su pleno ejercicio bajo ciertas limitantes en armonía con el interés social y estos sean pacíficos.
- 21.** Como parte del ejercicio de repensar el derecho de huelga es necesario plantear una posible definición del derecho de huelga. Entonces, será huelga la cesación del trabajo en cualquier de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, sólo si estas tuvieran carácter pacífico. Dicho esto, estarán prohibidas aquellas modalidades abusivas que no se adecuen a dicha definición.
- 22.** Será necesario que los trabajadores que incurran en una modalidad abusiva del derecho de huelga puedan contar con una presunción iuris tantum. Es decir, tengan la carga de la prueba de acreditar que en su caso la utilización de determinada modalidad de huelga no fue abusiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albiol Montesinos, I., & Sala Franco, T. (2003). *Derecho Sindical*. Madrid: Tirant to Blanch.
- Arce Ortiz, E. (2009). Límites internos y externos al derecho de huelga. En *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 383-396). Lima: Grijley.
- Barreto Ghione, H. (2019). Claroscuros en la evolución reciente de las decisiones sobre derecho de huelga del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En S. Quiñones , *El derecho del trabajo en la actualiad: Problemática y Prospectiva. Estudios en homenaje a la facultad de derecho pupc en su centenario* (pág. 460). Lima.
- Baylos, A (2018) La Huelga de Amazon y los esfuerzos por impedir su eficacia, *De: Blog spot de Antonio Baylos*. Obtenido de:
<http://www.relats.org/documentos/ED.BaylosMayo2021.pdf>
- Beltrán Puche, A., & Sanchez Neira, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Ciencias Jurídicas.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bueno Magano, O. (1982). *Organizacao sindical brasileira*. Sao Paulo: LTR.
- Cabellanas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
- Camacho, J. (s.f.). *Lawi*. Recuperado el 12 de agosto de 2020, de <https://espana.leyderecho.org/centro-de-trabajo/>
- Carnelutti, F. (1949). *Sciopero e giudizio*. Riv. dir. proc.
- Castello , A. (2011). El derecho de huelga en Uruguay. 37, 26.
- Castillo Illone, A. (2011). Efectos de las huelgas atípicas sobre el salario. *Revista de la Facultad de Derecho*, 96.
- Cavalié Cabrera, P. (2020). Impacto de las medidas laborales adoptadas por el Gobierno durante el periodo de emergencia. *Soluciones Laborales*, 16.

- Cortés Carcelen, J. (2009). El principio de buena fe, servicios mínimos y las formas atípicas de la huelga. En S. P. Social, *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano* (pág. 682). Lima: Grijley.
- Cortéz Carcelén, J. (1994). La huelga en la Constitución de 1993. *Asesoría Laboral*, 32.
- Culqui Fernández, A., & González Torres, A. (2016). El teltrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 97.
- De Ferrari, F. (1972). *Tratado del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- De la Jara, E. (1986). *Derecho de huelga en el Perú, dos modelos normativos en debate*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- De las Heras García, A. (2017). Relaciones Colectivas y teletrabajo. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 19.
- Ermida Uriarte, A. (1996). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Ermida Uriarte, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: FCU.
- Ermida Uriarte, O. (2006). Ocupación y solución de conflictos colectivos. *XVII Jornada Uruguay de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 259.
- Fernandez Brignone, H. (2011). la huelga ¿un derecho fundamental en crisis? *Revista de la Facultad de Derecho, Universidad de la República de Montevideo*, 151.
- Fernández Brignoni, H. (2013). La Huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis? *Laborem*, 91.
- Gaeta, L. (1995). Il telelavor: lege e contrataciones. 68, 247.
- García Blasco, J. (1983). *El derecho de huelga en España*. Barcelona: Bosh.
- Gimena de Diego, N. (agosto de 2020). *De Diego Abogados & Asociados*. Obtenido de <https://dediego.com.ar/2020/08/10/labornet-nro-1066-inminente-fallo-los-efectos-legales-del-domicilio-del-trabajador-en-modalidades-de-contratacion-homeoffice-desplazamiento-del-lugar-de-prestacion-de-tareas-el-domicilio-s/>
- Giugni , G. (1988). *Derecho Sindical*. Madrid: C.I.E.S.

- Kelsen , H. (1986). *Teoría Pura del Derecho*. México: UNAM.
- Krotoschin, E. (1977). *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Lousada, F. (2011). El Centro de Trabajo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Mantero Alvarez, R. (1992). Teoría de los límites. *Límites al Derecho de Huelga*, 53-63.
- Matallana , R. (2016). La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una reformulación legislativa1. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, 755-771.
- Mendoza Legoas, L. (2020). Límites al derecho de huelga en el Perú. *Revista de Derecho del Trabajo*, 201.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2005-2019). *Estudios de Trabajo*. Recuperado el 2 de julio de 2020, de <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estudios-de-trabajo/>
- Miñanbres Puig, C. (2015). El centro de trabajo: El reflejo jurídico de las unidades de producción. Madrid: Tesis Doctoral - Universidad Complutense.
- Neves Mujica, J. (2018). *Prágmatica de las Relaciones Colectivas del Trabajo* [Grabado por J. Neves Mujica]. Lima, Lima, Perú.
- OIT. (1995). *Revista de la Organización Internacional del Trabajo* (Vol. 14).
- Ojeda Áviles, O. (2003). *Derecho Sindical*. Madrid: 490.
- Ortiz Chaparro, F. (1995). *El teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw&Hill.
- Palomeque López, C. (2005). *Estudios sobre la huelga*. Madrid: Bomarzo.
- Pose, C. (1995). *Manual Práctico del ius variandi*. Buenos Aires: David Grinberg Libros.
- Puntriano Rosas, C. (2005). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius Et Veritas*, 157.

- Puntriano, C. (2010). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de derechos colectivos de los teletrabajadores. En IUS ET VERITAS, *Derecho Colectivo de Trabajo* (pág. 363). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Ramirez Martinez , J. (1980). *Huelga y cierre patronal en la Constitución Española*. Madrid: Tecnos.
- Sanguinetti Raymond, W. (2002). *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. Salamanca: Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Sanguinetti Reymond, W. (2007). El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. . *Revista Foro Jurídico*, 152.
- Sanguinetti Reymond, W. (2013). El nuestro de las medidas de autotutela patronal. En W. Sanguinetti Raymond, *Derecho del Trabajo: Tendencias Contemporáneas* (pág. 288). Lima : Grijley.
- Sanguinetti Reymond, W. (2013). Nuevos escenarios del derecho del trabajo descentralización productiva, códigos de conducta y teletrabajo. 65, 15.
- Santiesteban, J. (1976). *Derecho Laboral*. Lima: Materiales de enseñanza.
- Sarzo Tamayo, V. (2018). *La lógica del control sobre la huelga: propuesta de un modelo flexible. Tesis para optar para el grado de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Serrano, R. (2000). *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid: Consejo Económico Social.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El Teletrabajo*. Madrid: Consejo Economico y Social.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Ugaz Olivares, M. (2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. En S. P. Social, *Homenaje Aniversario SPDTSS* (págs. 407-424). Lima: El Buho E.I.R.L.
- Ulloa Millares, D. (2008). El ejercicio del poder de dirección durante la ejecución del contrato: modificaciones del lugar de trabajo. *Derecho & Sociedad*, 173.

- Ulloa Millares, D. (2015). Las Huelgas Improcedentes o ilegales ¿Son huelgas? *Derecho & Sociedad*, 278.
- Vidal Salazar, M. (2004). Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano. *Foro Jurídico*, 51.
- Villavicencio Ríos, A. (2006). La redifinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI. *Revista de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina*, 132.
- Villavicencio Ríos, A. (2008). Las huelgas en Perú: radiografía del atormentado ejercicio de un derecho constitucional. *Laborem*, 124.
- Villavicencio Ríos, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PLADES.
- Villavicencio Ríos, A. (2008). Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación. La educación básica regular. *Estudios en homenaje a Luis Aparicio Valdez*, 444-445.