



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN**

**CAUSAS DE LA HUELGA EN LA REGIÓN AREQUIPA**

**AUTORES:**

**Mg GIOVANNI PAOLO RICÁLDE DE VILLENA**

**Mg. GELBER RAMIREZ CUEVA**

**AREQUIPA- PERÚ**

**2019**

## ÍNDICE

### PREÁMBULO

I.	PLANTEAMIENTO TEÓRICO .....	4
1.	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>4</b>
1.1.	Enunciado del Problema .....	4
1.2.	Descripción del Problema .....	4
1.2.1	Área del conocimiento .....	4
1.2.2	Análisis de las variables .....	4
1.2.3	Interrogantes básicas .....	4
1.2.4	Tipo y nivel de investigación .....	5
1.3	Justificación .....	5
2.	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>5</b>
2.1	Huelga.....	5
2.1.1	La huelga como un fenómeno económico.....	6
2.2	Derecho a Huelga como un Derecho Económico, Social y Cultural .....	7
2.2.1	Organismo Internacional del trabajo (OIT) .....	8
2.3	El derecho a la huelga dentro de la legislación peruana.....	9
2.3.1	Efectos de la huelga .....	11
2.4	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa .....	12
3.	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>14</b>
4.	<b>HIPOTESIS</b> .....	<b>14</b>
II.	PLANTEAMIENTO OPERACIONAL .....	14
1.	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	<b>14</b>
2.	<b>CAMPO DE VERIFICACIÓN</b> .....	<b>15</b>
2.1	Ubicación Espacial .....	15
2.2	Ubicación Temporal .....	15
2.3	Unidades de Estudio.....	15
3.	<b>ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS</b> .....	<b>16</b>
III.	RESULTADOS .....	16
	<b>Tabla 1</b> .....	<b>16</b>
	<b>Tabla 2</b> .....	<b>17</b>
IV.	CONCLUSIONES .....	18
V.	BIBLIOGRAFÍA BÁSICA .....	19

## **PREÁMBULO**

Los derechos fundamentales son básicos para el desarrollo pleno del ser humano, sin embargo, estos derechos fundamentales son vulnerados de diversas formas en cualquier lugar; la vulneración no solo es contra los derechos de una persona en específico, sino que también se da contra grupos sociales que son marcados por sus diferencias. La vulneración se ve expresada mediante la omisión de acciones, la ofensa, represalia, discriminación, abuso de poder, entre otras formas; esto ocasiona que a la persona se disminuya dejando de reconocer sus derechos que por su naturaleza de ser humano le corresponden.

A consecuencia de todo ello, los grupos sociales vulnerados se empezaron a reunir para manifestar sus molestias y solicitar el respeto y reconocimiento de sus derechos. Llevando estas reuniones a las calles o los diferentes centros de poder como el gobierno o demás autoridades. Sin embargo, el derecho a la huelga toma mayor valor cuando está referido al área laboral, siendo una principal área donde se realiza huelgas. No solo se debe entender la huelga como un fenómeno social, sino también como un fenómeno económico.

Estando reconocido el derecho a la huelga dentro de los Derechos políticos, sociales y culturales; asimismo se reconoce el derecho a la sindicación actividad que se ve reflejada en la realización de huelgas.

Las huelgas se presentan en diversos niveles del Estado, específicamente en la Región de Arequipa, hasta la actualidad existen diversas causas por las que se generan las huelgas. Además de que éstas constituyen un problema dentro de la sociedad porque generan desorden público, y pueden llegar a atentar con el bienestar personal de muchas personas, esto se genera porque los que ejercen su derecho de huelga abusan del mismo para realizar diversos actos contra las demás personas o a la propiedad. Algunas causas de la huelga son los sueldos bajos y la demora en el pago de sueldos a los trabajadores; asimismo también se observa el abuso hacia el trabajador mediante la baja remuneración por sus actividades o por la explotación del mismo sin una remuneración equivalente.

Es necesario analizar las causas que generan las huelgas de manera más profunda, porque las mismas afectan toda actividad económica, y generan gran impacto en el desarrollo de la sociedad y se vulneran algunos derechos al intentar buscar el reconocimiento efectivo de los derechos fundamentales.

## I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Enunciado del Problema

Determinar cuáles son las causas de la huelga en la Región Arequipa

#### 1.2. Descripción del Problema

##### 1.2.1 Área del conocimiento

El problema de investigación se encuentra ubicado en:

- a) Campo : Ciencias Sociales
- b) Área : Derecho

##### 1.2.2 Análisis de las variables

TIPO	VARIABLE	INDICADORES
General	Causas de huelga en la Región Arequipa	Causas que motivan las huelgas
		Requisitos para la declaración de huelga
		Efectos de una huelga
		Terminación de una huelga

##### 1.2.3 Interrogantes básicas

- a) ¿Cuáles son las causas de las huelgas en la Región Arequipa?
- b) ¿Cuáles son los requisitos para la declaración de huelga?

- c) ¿Cuáles son los efectos de una huelga?
- d) ¿Cuáles son los motivos de la terminación de una huelga?

#### **1.2.4 Tipo y nivel de investigación**

La investigación será:

- a) Por su finalidad : Dogmática
- b) Por el tiempo que comprende : Enero a Noviembre del 2019
- c) Por el ámbito : Gobierno Regional de Arequipa

#### **1.3 Justificación**

La investigación tiene como fin, dar a conocer las causas de huelga que se generan en la región Arequipa, asimismo determinar cuáles son los requisitos para que la huelga sea considerada legal y determinar sus efectos en la sociedad.

Considerando que la huelga es un derecho reconocido de todo trabajador, el cual se debe ejercer de forma plena con el cumplimiento de todos los requisitos solicitados por la entidad correspondiente, con el fin de que el Estado considere su reclamo y poder hacer valer sus derechos. Asimismo, el Estado debe velar por la seguridad interna, debiendo tomar mayor atención al desarrollo de las huelgas para dar garantía no solo a los que están realizando la huelga sino también a todos aquellos que no son parte de la huelga.

Es necesaria esta investigación por motivos que en la actualidad las huelgas realizadas por los diferentes trabajadores traen consecuencias socioeconómicas dentro de la sociedad y del estado. Debiendo determinar cuáles han sido las causas de las huelgas presentadas a nivel región Arequipa.

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1 Huelga**

“En su modalidad tradicional es la suspensión colectiva del trabajo, voluntario y pacífica de los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”<sup>1</sup>

Debe considerarse como la suspensión colectiva del trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Este derecho nace del derecho colectivo, por lo tanto, un solo trabajador no puede hacer huelga. Debiendo realizarse como una acción colectiva de los trabajadores, debe estar acordada y se interrumpe la prestación de servicios contra la voluntad del empleador.

También se puede considerar que “la huelga es un fenómeno colectivo, porque supone la interrupción concertada de la prestación de trabajo que realiza un grupo de trabajadores, que se trata de un derecho subjetivo que viene determinado en su ejercicio por una necesaria manifestación colectiva”<sup>2</sup>

Si bien la definición de huelga se encuentra en torno al aspecto laboral, se debe indicar que no todos los ordenamientos jurídicos consideran la huelga como un derecho fundamental, siendo Perú uno de los pocos países que reconoce el derecho a la huelga en su Constitución Política. Por lo tanto, se debe complementar la definición de huelga con su conceptualización y desarrollo desde su naturaleza como derecho económico, social y cultural.

### **2.1.1 La huelga como un fenómeno económico**

Conforme lo refiere Albert Rees ( 1952) y Ashenfelter y Johnson (1960), Las huelgas pueden producirse en época de ascenso económico, dado que los trabajadores se pueden sentir con mayor poder de negociación, ello porque existe mayor oferta laboral, obligando al empleador a contratar nuevos trabajadores, pero la escases de ellos hace que se detenga el proceso productivo. Pasando lo contrario cuando existe un movimiento descendente en la economía.

Se puede determinar que la huelga se genera por el movimiento económico y el poder de negociación de los trabajadores. Teniendo una repercusión determinante en los motivos por los cuales se realizan las huelgas, ello puede deberse a la falta de información o comunicación

---

<sup>1</sup> Información sobre Huelga, Ministerio de Trabajo,  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_HUELGA.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_HUELGA.pdf)

<sup>2</sup> PLA Américo. Memorias del XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Panamá, Panamá, 1998. Tomo 3. Editora Sibauste S.A.P p 132

que pueda existir entre el empleador y el trabajador o también por otras variables sobre las decisiones de los trabajadores como el nivel de desempleo, duración de la negociación, tamaño de la empresa, entre otros<sup>3</sup>

Sin embargo, no toda causal tiene un factor económico, debiendo indicarse que aspectos institucionales o problemas propios de la empresa fuera del económico, puede repercutir en una huelga y esta puede modificar o generar reformas dentro de los diversos ámbitos implicados.

## **2.2 Derecho a Huelga como un Derecho Económico, Social y Cultural**

En la Constitución política del Perú en el apartado sobre derechos sociales se reconoce en el artículo 28, el derecho a huelga con el fin de lograr una armonía de los diversos intereses que tiene la población trabajadora con el fin de reconocer y respetar todos sus derechos fundamentales. El derecho a la huelga se ve respaldado por tratados internacionales, sin embargo, no es reconocido de forma plena como un derecho fundamental, pero ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional como un derecho fundamental que debe ser protegido.

El derecho a la huelga se encuentra dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al tener esta naturaleza, Marcial Rubio Correa señala que los Derechos sociales: “son reglas dictadas por el Estado para asegurar ciertas condiciones de relación de los seres humanos de una sociedad entre sí, y prestaciones que el Estado regular y en algunos casos debe prestar directamente a las personas, generalmente cuando están en incapacidad de proveer para ellos por si mismas”<sup>4</sup>

Los Derechos Sociales amplían los derechos individuales; German Bidart Campos indica que todos los derechos se integran de forma única e indivisible, dependientes entre sí y deben interrelacionarse<sup>5</sup>. Por lo tanto, el derecho a huelga es un derecho fundamental que se efectiviza al amparo de otros derechos. Asimismo, se debe tener en cuenta que el titular de

---

<sup>3</sup> YAMADA , Gustavo y SALGADO Edgar, Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales, centro de investigación de la Universidad del Pacifico, octubre de 2006

<sup>4</sup> RUBIO CORREA, Marcial. Estudio de la constitución política del 1993, tomo 2, lima: donde editorial de la PUCP, 1999, pg. 9

<sup>5</sup> BIDART CAMPOS, German, Teoría general de los derechos humanos, Buenos Aires, Astrea, 1991, cit. P. 335

los derechos sociales es solo el individuo, pero desde una perspectiva subjetiva también puede ser titular un colectivo. Entendiéndose que, si bien un colectivo realiza algún reclamo o realiza alguna petición, la consecuencia de ello será la satisfacción de un derecho en particular y dependerá de cada persona hacer efectiva la satisfacción de sus necesidades o por satisfecha su petición.

Se debe considerar que dentro del ejercicio de los derechos fundamentales existen también deberes, como el deber de abstención que se expresa como la: “ (...) defensa de un derecho en contra de la extrema inactividad legislativa, el derecho a una igual participación en los derechos sociales derivados, la satisfacción de un mínimo existencial y el no retroceso social.”<sup>6</sup>. Se impone el deber de abstención en el derecho de defensa de las personas ante el Estado con la finalidad de que no existan limitaciones y se ejerzan libremente, como por ejemplo el derecho a realizar una huelga.

Debemos resaltar que el derecho a huelga está reconocido a nivel internacional, por lo cual nuestro sistema jurídico reconoce este derecho como fundamental. El principal organismo para velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores es el Organismo Internacional del trabajo.

### **2.2.1 Organismo Internacional del trabajo (OIT)**

El origen de este organismo se da por lo graves abusos de los trabajadores, siendo explotados por las circunstancias que se generaron por la revolución industrial. Se creo en 1919 y busca “promover el progreso social y resolver a través del dialogo y la cooperación los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses. ( Gerry, 2009)”

La OIT y el Estado peruano han celebrado varios convenios entre los más importantes están:

CONVENIO	TEMA
29	Convenio sobre el trabajo forzoso
87	Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

---

<sup>6</sup> BERNAL PULIDO, Carlos. Fundamento, concepto y estructura de los derechos sociales. Una crítica a “ ¿existen derechos sociales? De Fernando Atria, Universidad Nacional del Sur.

98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
100	Convenio sobre igualdad de remuneración
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
138	Convenio sobre la edad mínima
182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil

Es responsabilidad del Estado peruano velar por el cumplimiento de estos convenios, por lo tanto, la interpretación que de las normas internacionales y la redacción de sus normas internas debe ser a la luz de los instrumentos internacionales. Asimismo, no puede dar su propia interpretación de la norma porque son de estricto cumplimiento y debe ser de buena fe, debiendo realizarse la interpretación conforme lo realizan los organismos encargados a nivel internacional.

Si bien los convenios no hacen referencia al derecho de huelga, el comité de libertad sindical y la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, si hacen mención del derecho de huelga con respecto al convenio 87 y 98, y establecen límites que deben tener los trabajadores sindicados para la realización de la huelga. Por ejemplo, dentro de las limitaciones que se consideran es al momento de hacer efectivo el derecho a huelga no sea de forma violenta.

### **2.3 El derecho a la huelga dentro de la legislación peruana**

Se reconoce el derecho a la huelga en la Constitución Política de 1993, en su artículo 28 donde se estableció:

“**Artículo 28.-** Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. 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.”

A pesar de que se reconocía el derecho a huelga, no estaba correctamente legislada, por lo cual el 30 de setiembre de 2003 se aprueba el Decreto Supremo N°010-2003-TR, aprobando el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

“**Artículo 72.-** huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”

Con ello se da mayor reconocimiento al derecho a huelga por parte de los trabajadores, logrando su regulación para garantizar su adecuado ejercicio. Además, se establecieron los requisitos para la declaración de huelga

Pudiéndose considerar como requisito que:

- a. La finalidad de la huelga debe estar destinada a defender los derechos socioeconómicos o profesionales.
- b. La decisión debe ser adoptada en la forma establecida por el estatuto
- c. Debe ser refrendada por Notario Público o juez de paz
- d. Debe ser comunicada al empleador y a la Autoridad de trabajo correspondiente con 5 días de anticipación y 10 días en caso de tratarse de servicios públicos esenciales
- e. Que la negociación no haya sido sometida a arbitraje

Estos requisitos se encuentran desarrollados de forma plena en el **artículo 73** del TUO. En cuanto al tiempo de duración de una huelga puede ser de forma determinada o indeterminada. Asimismo, puede ser realizada por una empresa, una rama de actividad o a un gremio.

Se debe considerar que la huelga también puede ser declarada ilegal cuando:

- a. Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente
- b. Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c. Por incurrirse en algunas de las modalidades previstas en el artículo 81
- d. Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el 82
- e. Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

Tomando en consideración que una huelga puede declararse ilegal, uno de sus efectos es que puede justificar el despido disciplinario del trabajador, asimismo al ser ilegal no se puede considerar como el ejercicio de un derecho fundamental. El empresario podrá exigir a los sindicatos la indemnización por daños y perjuicios.<sup>7</sup>

Asimismo, se debe señalar que la norma indica de forma precisa quienes se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga específicamente en el artículo 42 de la constitución política:

- Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección
- Los miembros de las fuerzas armadas y de la policía nacional
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (art. 153)

También se define que existen servicios que no pueden ser interrumpidos por motivos de huelga, definiendo la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo los servicios públicos esenciales:

- Los sanitarios y de salubridad
- Los de limpieza y saneamiento
- Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible
- Los de sepelio, inhumaciones y necropsias
- Los de establecimientos penales
- Los de comunicaciones y telecomunicaciones
- Los de transporte

Todas las personas y servicios mencionados no pueden realizar huelgas por motivos de su importancia dentro de la sociedad, asimismo la responsabilidad que recae sobre todas las personas que tienen a su cargo el desarrollo de estas actividades tienen el deber de mantener en funcionamiento todos los servicios por considerarse básicos.

### **2.3.1 Efectos de la huelga**

---

<sup>7</sup> STC 13/1986, de 30 de enero de 1986

Si la huelga es declarada legal, entonces puede producir diversos efectos como:

- a. Suspensión de las labores
- b. Suspensión perfecta del contrato de trabajo
- c. Imposibilidad de retirar del trabajo maquinarias, materias primas u otros materiales.

Los efectos de la huelga también se dan en cuanto a **la relación laboral del huelguista**, es decir que el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, sino que se considerara como suspendido y por lo tanto no se tiene derecho a la remuneración. Asimismo, la falta de presencia del trabajador en el centro laboral por motivos de huelga no es computable ya que ello puede acarrear a un despido. **Sobre la relación laboral del no huelguista**, el contrato no se ve afectado por la huelga, por lo cual continúa teniendo efectos y el trabajador está obligado a trabajar. En cuanto a los derechos de seguridad social, estos no se suspenden, pero existen excepciones.

Las consecuencias de la huelga no solo alcanzan al trabajador sino también se ven reflejas en el ámbito socioeconómico en el cual se desarrollan, y al ser un tema constante, se debe buscar distintas soluciones para el problema. Una solución sería la designación de interlocutores para llegar a un acuerdo por medio de la fijación de reglas de conflicto nacional.

El organismo encargado de velar por todos los derechos de los trabajadores incluido el derecho a huelga es el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo, y por motivos de descentralización se ha encargado varias funciones a los gobiernos regionales, dando origen a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cada región, enfocándonos de forma específica en el Gobierno Regional de Arequipa.

#### **2.4 Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa**

Conforme lo establecido en la ley de Organización y funciones del Ministerio de trabajo y Promoción del empleo, Ley N°29381, establece que existen competencias compartidas entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con los gobiernos regionales en materia de trabajo y promoción del empleo.

Además, debe entenderse que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa es la máxima Autoridad Administrativa del trabajo en lo correspondiente a la Región Arequipa.

Por lo tanto, tiene varias funciones que fueron adquiridas por el proceso de descentralización y dentro de las funciones compartidas existen la “función ejecutora en materia de difusión de la normativa laboral y de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral (...)”<sup>8</sup>

Uno de los principales mecanismos alternativos para la solución de conflictos es la conciliación, siendo que ante la Gerencia Regional se han tramitado conciliaciones de extra proceso sobre plazos de huelga, teniendo como principales causas que motivaron la decisión de llegar a conciliación fueron:

1. Incumplimiento de remuneraciones
2. Incumplimiento de pago de beneficios laborales (CTS, vacaciones, gratificaciones)
3. Negociación colectiva- Pliego de reclamos
4. Incumplimiento de entrega de los equipos de protección personal (EPP)
5. Ceses colectivos

Se puede determinar que la mayor parte de huelgas se realizan por incumplimiento de pago, pudiendo indicarse que la mayoría de los conflictos generadores de huelga son de carácter económico, porque si los sueldos bajan el trabajador estará descontento o si se busca un aumento salarial, buscará los medios para solicitarlo, siendo el último medio la huelga.

Finalmente debemos mencionar que una huelga se da por terminada cuando:

- Por acuerdo de las partes en conflicto
- Por decisión de los trabajadores
- Por haberse solucionado el pliego de reclamos mediante pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de trabajo
- Por ser declarada ilegal

---

<sup>8</sup> Ley de organización y funciones del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Ley N°29381, 02 de junio del 2009, art. 8 inc. d

### 3. OBJETIVOS

- a. Determinar las causas de las huelgas en la Región Arequipa
- b. Determinar cuáles son los requisitos para la declaración de huelga
- c. Determinar los efectos de ejercer el derecho a huelga
- d. Determinar los motivos de terminación de una huelga

### 4. HIPOTESIS

Es posible que las causales de huelga en la Región Arequipa, puedan ser resueltas mediante conciliación, siendo que si no se logra conciliar se atenúen las causales de huelga y por lo tanto se presentan mayores causales de huelga en la Región.

## II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### *CUADRO DE SISTEMATIZACION*

TIPO	VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICAS
General	Causas de huelga en la Región Arequipa	Nociones generales sobre la Huelga	Observación y registro
		El derecho de Huelga como derecho social en la normativa peruana y región Arequipa	

### 1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la variable general causas de huelga en la Región Arequipa emitido por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, se empleó la técnica de la observación documental, utilizándose fichas bibliográficas y documentales (Anexo N° 1 y 02). Se tabuló la información correspondiente a los casos registrados en un documento Excel para ser procesados en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21.

La presente investigación está basada en el enfoque descriptivo-cualitativo, porque inicialmente se determina el significado y el tratamiento legal que se da al tema de huelga y posteriormente se “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”

## **2. CAMPO DE VERIFICACIÓN**

### **2.1 Ubicación Espacial**

Se recopiló la información de los tramites de conciliaciones de extra proceso sobre plazos de huelga solicitados por diversos sindicatos con sus empleadores ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo del Gobierno Regional de Arequipa.

### **2.2 Ubicación Temporal**

Se recopiló la información de los tramites presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo del Gobierno Regional de Arequipa entre los meses de enero hasta noviembre del 2019.

### **2.3 Unidades de Estudio**

Las unidades de estudios están constituidas por el número de causales que motivaron la decisión de huelga por parte de los diversos sindicatos en la Región Arequipa.

### 3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

Los datos serán recogidos de forma personal con el apoyo de los colaboradores de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur.

## III. RESULTADOS

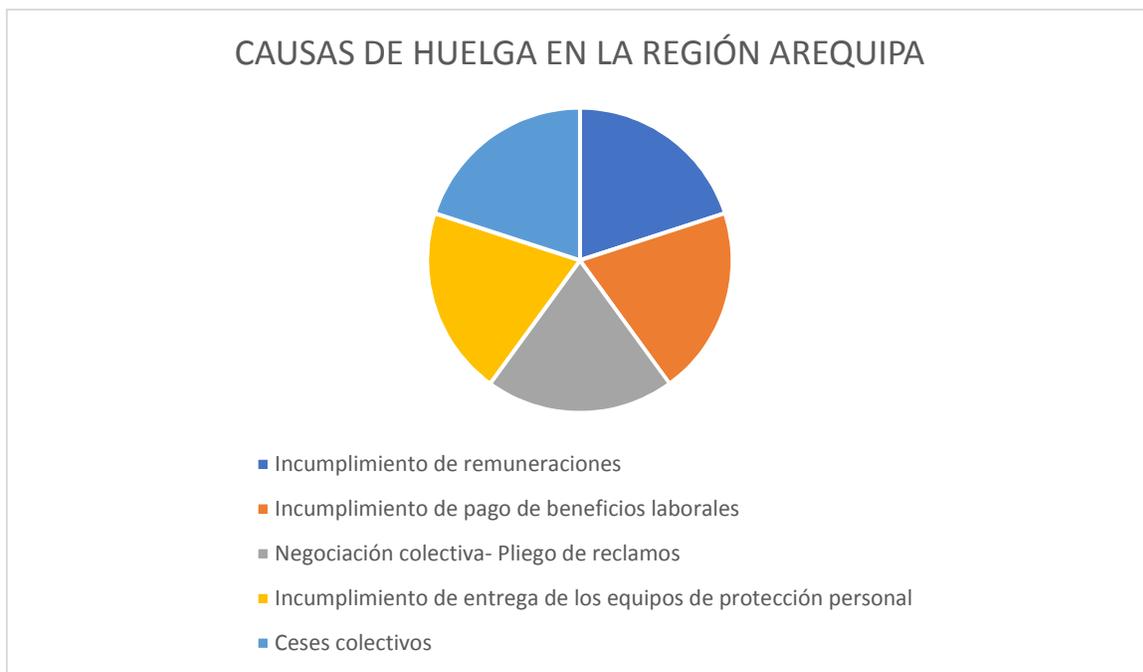
**Tabla 1**

### REPORTE ESTADO DE TRAMITES SEGÚN TEMA

N°	CAUSALES
1	Incumplimiento de remuneraciones
2	Incumplimiento de pago de beneficios laborales ( CTS, vacaciones, gratificaciones)
3	Negociación Colectiva – Pliego de reclamos
4	Incumplimiento de entrega de los equipos de protección personal (EPP)
5	Ceses colectivos
TOTAL	5

En la tabla se puede visualizar que la cantidad de causales son cinco, las principales que se han presentado y motivado la decisión de huelga hasta el mes de noviembre del 2019. Por la falta de datos es que no se puede realizar un análisis cuantitativo más profundo sobre el tema.

**Tabla 2**



Se puede concluir mediante este gráfico, son 5 las causales de huelga que han motivo la huelga durante el año 2019.

#### **IV. CONCLUSIONES**

- Conforme a lo investigado se puede determinar que la huelga es un derecho social reconocido por la normativa internacional y nacional.
- El derecho a huelga nace del derecho de libertad sindical y se desarrolla en el aspecto laboral principalmente en el sector privado
- Las huelgas pueden ser declaradas legales o ilegales, asimismo la norma establece excepciones sobre el derecho a huelga de los trabajadores. Garantizando los servicios básicos y la seguridad social.
- La Autoridad Administrativa de trabajo a nivel Región Arequipa es la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo del Gobierno Regional de Arequipa. La cual tiene diversas funciones, entre ellas el buscar la solución pacífica de los diversos conflictos que se puedan generar dentro del sector trabajo y que puedan generar huelgas.
- Las causales de huelga normalmente son por motivos económicos, de seguridad en el área de trabajo y el despido colectivo, asimismo se presentan los desacuerdos dentro de la negociación colectiva y el pliego de reclamos. Debemos considerar que para poder llegar al derecho de huelga se deben presentar primeramente el derecho a la libre sindicalización.

## V. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Información sobre Huelga, Ministerio de Trabajo, [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_HUELGA.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_HUELGA.pdf)
- PLA Américo. Memorias del XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Panamá, Panamá, 1998. Tomo 3. Editora Sibauste S.A.P p 132
- YAMADA , Gustavo y SALGADO Edgar, Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales, centro de investigación de la Universidad del Pacifico, octubre de 2006
- RUBIO CORREA, Marcial. Estudio de la constitución política del 1993, tomo 2, lima: donde editorial de la PUCP, 1999, pg. 9
- BIDART CAMPOS, German, Teoría general de los derechos humanos, Buenos Aires, Astrea, 1991, cit. P. 335
- BERNAL PULIDO, Carlos. Fundamento, concepto y estructura de los derechos sociales. Una crítica a “ ¿existen derechos sociales? De Fernando Atria, Universidad Nacional del Sur.
- STC 13/1986, de 30 de enero de 1986
- Ley de organización y funciones del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Ley N°29381, 02 de junio del 2009, art. 8 inc. d