

ARTIGO

**EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES: ENTRE GARANTÍAS Y LIMITACIONES
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

**THE RIGHT TO STRIKE IN ESSENTIAL SERVICES: BETWEEN GUARANTEES AND LIMITATIONS OF
FUNDAMENTAL RIGHTS**

Max Henry Chauca Salas¹

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el problema del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores en aquellas entidades catalogadas como servicios esenciales en el Perú. Se trata de un conflicto entre un derecho fundamental de los trabajadores –el derecho de huelga reconocido constitucionalmente- y los derechos fundamentales de personas ajenas al conflicto laboral que desean recibir la prestación de servicios de manera plena. Por lo tanto, la investigación pretende fundamentar una normativa adecuada de los servicios esenciales en el Perú, respetando tanto el derecho fundamental de la huelga como el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Por este motivo, en la presente investigación se realiza previamente un análisis de la huelga entendida como un fenómeno jurídico y social, una revisión de sus limitaciones en el plano legal, y un análisis de su concepción como derecho fundamental; para, finalmente, enfocarse en un estudio doctrinario, jurisprudencial y del derecho comparado de los servicios esenciales en caso de huelga, a fin de sentar las bases para un debido planteamiento regulatorio de esta problemática en nuestro país.

Palabras clave: Derecho de huelga, servicios esenciales, derechos fundamentales, servicios mínimos, conflicto colectivo.

¹ Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Máster Universitario en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa por la Universidad Castilla - La Mancha, España, bajo la dirección del Dr. Antonio Baylos Grau y Dra. María Romero. Candidato a Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UNMSM. Estudios de Maestría en Historia, UNMSM. Bachiller en Arte por la UNMSM. Egresado en Educación, Universidad Nacional de Educación, “Enrique Guzmán y Valle”. Miembro de la Comunidad Internacional CIELO Laboral. Correo electrónico institucional: max.chauca@unmsm.edu.pe / maxhenry.chauca@alu.uclm.es



ABSTRACT

This research focuses on the problem of the exercise of the right to strike by workers in those entities classified as essential services in Peru. This is a conflict between a fundamental right of workers – the constitutionally recognized right to strike – and the fundamental rights of people unrelated to the labor conflict who wish to receive the full provision of services. Therefore, the investigation intends to base an adequate regulation of essential services in Peru, respecting both the fundamental right to strike and the maintenance of essential services of the community. For this reason, in the present investigation an analysis of the strike understood as a legal and social phenomenon is carried out previously, a review of its limitations in the legal field, and an analysis of its conception as a fundamental right; to, finally, focus on a doctrinal, jurisprudential and comparative law study of essential services in the event of a strike, in order to lay the foundations for a proper regulatory approach to this problem in our country.

Keywords: Right to strike, essential services, fundamental rights, minimum services, collective conflict.

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el problema de la determinación adecuada de los servicios esenciales en caso de huelga, en nuestra legislación laboral nacional, de manera tal que permita el justo equilibrio entre la garantía de los servicios considerados como esenciales para la comunidad y el respeto del derecho fundamental de los trabajadores al desarrollo de la huelga. Por lo tanto, se presenta como principal cuestión, el establecimiento de los fundamentos para una adecuada determinación de los servicios esenciales en caso de huelga en la legislación peruana. Esta pregunta principal conlleva a responder, de manera previa, cuatro preguntas específicas, las cuales son: a) ¿Cuáles son los fundamentos actuales del derecho de huelga?; b) ¿Cuáles son los fundamentos de los servicios esenciales?; c) Cómo está regulada la huelga en los servicios esenciales en el derecho comparado?; y, d) ¿Cómo se limita el derecho de huelga en los servicios esenciales en el Perú?

2. LA HUELGA COMO FENÓMENO JURÍDICO Y SOCIAL

La huelga más que un fenómeno jurídico, es ante todo un fenómeno social. Se trata de un conflicto social estructural que se enmarca en las relaciones de trabajo, producto de la desigualdad económica

existente entre los trabajadores y los dueños del capital. La huelga se convierte así, en la principal arma que tienen los trabajadores y sus organizaciones representativas para el sostenimiento de sus propias reivindicaciones, tratando de “convencer” a la parte contraria, el empleador, de lo justo de las propias posiciones, mediante la abstención del trabajo y, con ello, la procuración de un daño, principalmente económico. La huelga se presenta así, de una forma ambivalente, pues, por una parte, se trata de un desafío al orden jurídico patrimonial propio del capitalismo, y, a su vez, se trata de la confirmación de que el conflicto es de carácter transitorio y el resultado no es la sustitución, sino la corrección del funcionamiento de aquel modelo social y económico (BAYLOS, 1991).

Como fenómeno jurídico, el derecho de huelga, junto con el derecho de sindicación y negociación colectiva, se sustenta en el principio de autonomía colectiva, definido éste como la potestad que poseen los sujetos colectivos de representación de intereses en las relaciones de producción y de trabajo para la autoregulación de los intereses de los trabajadores y empleadores (PALOMEQUE, 2020). De manera más precisa, se trata de una de las manifestaciones de la autonomía colectiva, referido al poder de autotutela de los intereses colectivos. Existe, además, dos posiciones doctrinales respecto de la definición de la huelga: la primera posición hace referencia a una concepción restringida, deviene principalmente de su recepción normativa, y limita el desarrollo de la huelga a una única modalidad, generalmente una suspensión total de labores, respetando un procedimiento previamente establecido, con abandono del centro de labores y dirigida a la obtención de mejores condiciones económicas para el grupo profesional donde surge; y por tanto, se considera a las demás formas irregulares como paralizaciones ilícitas. La concepción amplia o moderna, hace referencia a una concepción extensiva de la huelga, concibiéndola bajo formas de expresión diversas, al lado de objetivos más extensos. Se trata de una posición que reconoce las diversas formas de huelga desarrolladas a través de la historia y que el derecho debe aceptarlas como formas democráticas de participación y expresión de la clase trabajadora.

Asimismo, se reconocen hasta tres modelos de derecho de huelga, cada uno de los cuales dará lugar a una determinada regulación jurídica de esta institución: a) modelo contractual: proviene de una visión privatista, que concibe a la autonomía colectiva como una manifestación de la autonomía privada, concibiendo al derecho de huelga como un instrumento de presión en la negociación colectiva (dependiendo principalmente de ésta); b) modelo laboral o estático: concibe al derecho de huelga como un mecanismo de autodefensa de los trabajadores en todos los aspectos de las relaciones laborales y no únicamente las pactadas por los convenios colectivos; se trata de un instrumento gremial de defensa de los intereses económico-profesionales de carácter inmediato de los trabajadores (p.ej. el ordenamiento jurídico

peruano); y c) modelo polivalente: modelo moderno que concibe al derecho de huelga como un medio de autotutela de los trabajadores en todas las esferas de la vida social en donde se adopten decisiones sobre sus intereses, de tal modo que no queda reducido al ámbito de las relaciones de trabajo.

3. LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA

Siguiendo la posición de CABANELLAS (1949), GIGLIO (1996), CUEVA (2014) y RENDÓN (2023), consideramos que la huelga hunde sus raíces en el fenómeno de la Revolución Industrial, con el desarrollo e implementación de las máquinas en las grandes industrias, y, consecuentemente, con el surgimiento del sistema capitalista. Por lo tanto, la reacción de los obreros organizados frente a los abusos del capitalismo emergente conllevó a la creación natural de instituciones de hecho que luego se conformaron en instituciones de derecho, como es el caso del sindicato y la huelga.

A partir de Calamandrei -mediados del siglo XX- se suele dividir las etapas históricas de la huelga en tres: una primera de prohibición absoluta de la huelga, una segunda etapa referida a su tolerancia, y, finalmente, la etapa de reconocimiento o institucionalización que se extiende hasta la actualidad (CALAMANDREI, 2019).

Respecto de la etapa de prohibición, un importante papel primigenio cumplió el desarrollo del liberalismo, principalmente en la Francia del siglo XVIII, que expidió leyes contrarias a la asociación de los trabajadores o de cualquier agrupación gremial, siendo considerada toda paralización de labores como contrarias al libre desarrollo de la empresa, idearios que se habían gestado en este siglo. De este modo, la huelga será considerada como una manifestación incompatible con los principios tanto ideológicos como culturales de la burguesía, sector que se verá amenazado por la acción directa de la clase obrera, por lo que el ordenamiento jurídico inició una etapa de tipificación penal de la huelga y demás manifestaciones de acción directa (PALOMEQUE, 2020). Así, se expidió en Francia el Edicto de Turgot, en 1776, que estableció la prohibición del régimen de las corporaciones, así como de las comunidades de mercaderes y artesanos, bajo la consigna de la libertad de comercio, artes y oficios. No obstante, la expresión más importante de la prohibición de la huelga será la Ley Le Chapelier, aprobada entre el 14 y 17 de junio de 1791, que impidió la organización de los obreros según su oficio, profesión o arte.

Efectivamente, además de la supresión de los sindicatos, los ordenamientos comenzaron a penalizar cualquier intento de organización y protesta de los trabajadores. Así, tanto la huelga como la coalición fueron

consideradas como delitos por los ordenamientos jurídicos, como se puede expresar en el artículo 410 al 414 del Código Penal francés de 1810. Asimismo, en Inglaterra se expidieron las leyes de 1779 y 1780, que establecieron que toda unión contractual con miras a obtener mejores condiciones de trabajo, sería considerada como *conspiracy in restraint of trade* (conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria), por lo que se establecía una sanción penal a todos los miembros de la asociación (MARTÍNEZ, 2012). A pesar de estas restricciones legales los hechos huelguísticos se continuaron desarrollando tanto en Francia como en Inglaterra, en la medida que el capitalismo se desarrollaba. Igualmente, el Código Penal español de 1822, condenó el derecho de asociación e incluyó la interdicción de las asociaciones profesionales y sus medios de presión.

La segunda etapa, referida a la tolerancia de la huelga, se inicia a mediados del siglo XIX en Europa, siendo Louis Blanc uno de los grandes ideólogos franceses que impulsó la justicia social e influyó en la eliminación de las restricciones del derecho a la reunión profesional. De este modo, mediante la denominada Ley Waldeck Rousseau, del 21 de marzo 1864, se suprime del Código Penal francés las disposiciones que establecían como delito a la coalición (MARTÍNEZ, 2012). No obstante, se expedirá el 25 de mayo de ese mismo año la Ley Ollivier, que, junto con derogar la Ley Le Chapelier, contenía dos importantes disposiciones sobre la libertad de coalición: a) Se estableció la supresión del delito de coalición, fundamentado en la libertad colectiva y en la libre discusión de los salarios; y b) El delito de coalición será reemplazado por el de atentado contra la libertad de trabajo, matizando la reforma inicial. De este modo, tal libertad de trabajo que se pretendió defender sirvió para discriminar en el curso de una huelga, los métodos permitidos de los prohibidos (CAMERLYNCK & LYON-CAEN, 1974). La eliminación de la tipificación del delito de coalición se generalizó en los países europeos en la segunda mitad del siglo XIX y la huelga cobró fuerza como un ente jurídico, mediante el cual los trabajadores se remitían al derecho natural de abstenerse de realizar sus labores, no obstante, de acuerdo con las ideas liberales de la época, tal abstención conllevaba, a su vez, a que el empleador pueda contratar a nuevos trabajadores, y en su momento, despedir a quienes había participado en la huelga e incumplir su contrato (MARTÍNEZ, 2012).

El período de reconocimiento del derecho de huelga, se desarrolla en paralelo con el Estado social de derecho, que, además de eliminar la prohibición de la huelga tanto en el plano público como en el privado, se asume la protección jurídica de esta institución, a partir de la valoración del hecho huelguístico y de los objetivos igualitarios que persigue, incluso a nivel constitucional (PALOMEQUE, 2020). Por lo tanto, es un período también de constitucionalización de la huelga, ubicada en el nivel jerárquico más elevado del ordenamiento jurídico en gran parte de los países, iniciado con la aprobación de la Constitución mexicana

de Querétaro en 1917. Además, según RECALDE (2017), el reconocimiento del derecho de huelga se debió principalmente al creciente poder que obtuvieron los trabajadores en las democracias occidentales, a la toma de conciencia sobre el “trabajo en sí”, a su tutela, así como a la reacción frente a los peligros de carácter social conllevados por las injusticias continuas en las sociedades cada vez más desarrolladas. Asimismo, se consideró que el derecho de huelga no representaba un factor de conflicto, todo lo contrario, se trataba de un verdadero disuasivo que incrementaba las posibilidades de diálogo entre las partes.

A pesar de este reconocimiento jurídico, es importante mencionar que, en América Latina, mucho más que en Europa, se evidencia un gran problema de la efectividad de los derechos, en la medida que no reciben la satisfacción de su cumplimiento en gran parte de los casos. Como señala ERMIDA (1990), existe un “desfase” entre lo que expresan las normas que rigen las relaciones de trabajo (principalmente los derechos reconocidos constitucionalmente) y la realidad.

La huelga en el Perú nació a partir de la diferenciación de clases sociales, en un contexto de introducción del capitalismo y la reconstrucción nacional. Debido al retardo del desarrollo de las industrias en nuestro país, en comparación con Europa, se va a desplegar un “capitalismo tardío”; que puede ubicar sus inicios en período posterior a la Guerra del Pacífico, es decir, a partir de la década de 1890 (YEPES, 1981a; YEPES, 1981b). Entre las primeras huelgas realizadas en el Perú se debe mencionar la del muelle y dársena del Callao en 1894, de las imprentas y tipógrafos realizada en 1892 y 1896 respectivamente, de la fábrica de cigarrillos en 1892, del sector pastelero de 1896 y la huelga violenta de los trabajadores textiles de Vitarte de 1896. Durante este período, la posición del Estado fue o bien el de una represión intensa a los huelguistas o bien el de una actitud puramente conciliadora, sin embargo, aún no existía voluntad política para su regulación (BASADRE, 2005).

A la par del reconocimiento de la reducción de la jornada laboral (15 de enero de 1919), el Estado optó por encarar y proponer el control de las huelgas mediante la legislación. De esta manera, se promulgó el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913, primera norma legal que reglamentó las huelgas en el Perú (SANTISTEBAN & DELGADO, 1980). Por lo tanto, la legislación sobre la huelga promulgada por Billinghamst estuvo dirigido a eliminar los temores de los propietarios respecto de la extensión de la jornada de ocho horas diarias logradas por los trabajadores del Callao, decretando la realización del arbitraje obligatorio y una serie de requisitos para la realización de la huelga, es decir, existió un reconocimiento parcial de la misma (COTLER, 2016). Sin embargo, será durante el segundo gobierno de Augusto B. Leguía (1919-1930) que se expresará de manera plena la política de un determinado sector de la oligarquía que se encontraba

relacionada con el capitalismo norteamericano, promoviendo durante su administración presidencial algunas disposiciones favorables tanto a la expansión del capitalismo, como a la clase obrera (RENDÓN, 2018).

Como contrapartida de este reconocimiento de derechos laborales, sin embargo, se restringió severamente el ejercicio de la huelga, a través de una serie de normas dadas por el ejecutivo, si bien, este hecho no impidió que las reclamaciones continuaran manifestándose a lo largo del país. De este modo, mediante el D.S. de 12 de mayo de 1920 se trató de reglamentar las huelgas, si bien desde un punto de vista estrictamente policial, modificando algunos artículos del D.S. de 1913; creándose en el Ministerio de Fomento la Sección de Trabajo, encargada de dar solución a los conflictos de trabajo, sometiendo a las huelgas al proceso de arbitraje (de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de 1920), siendo consideradas como legales solo en los casos en que las suspensiones de trabajo se produzcan y se mantenga de forma estrictamente pacífica.

En un hecho sin precedentes en nuestra historia, la Junta Nacional de Gobierno, (presidido por David Samanez Ocampo), expidió la Ley 7166 de 28 de marzo de 1931, que estableció que toda declaración de huelga dejaría en suspenso de manera automática las garantías constitucionales. Asimismo, mediante la promulgación de la Ley 7479, Ley de Emergencia, durante el gobierno de Sánchez Cerro, la huelga quedó proscrita prácticamente, pues se prohibía los actos violentos que afectase al Estado, por el hecho de portar armas, la incitación a resistir las leyes y la propagación de noticias que pudieran perturbar la paz y el orden públicos.

Al asumir la presidencia Bustamante y Rivero (1945-1948), el 28 de julio de 1945, se expidió la Ley 10221, mediante el cual se deroga la ley 6926 que disolvía la CGTP, así como las normas que dejaban en suspenso las garantías constitucionales en casos de huelga. Posteriormente, mediante el D.S. 06-71-TR de 29 de noviembre de 1971, se reguló la negociación colectiva y convención colectivas de trabajo. De este modo, la autoridad administrativa se encontraba con la posibilidad de resolver los puntos que no acordaban las partes de la relación laboral, por lo que se dejaba poco espacio de actuación al derecho de huelga.

Mediante la Constitución de 1979 se eleva por primera vez el derecho de huelga al rango constitucional, así como el derecho de sindicalización. De este modo, se señala que “la huelga es un derecho de los trabajadores, se ejerce en la forma que establece la Ley” (Art. 55). Y si bien no recogía una definición de la huelga, sus objetivos o efectos; durante el tiempo transcurrido hasta la promulgación de la ley

respectiva, no impidió que los trabajadores utilizasen este instrumento reconocido ahora en el rango constitucional (GAMARRA, 1999). Finalmente, la Constitución de 1993 ha mantenido el reconocimiento del derecho de huelga, junto al derecho de sindicación y negociación colectiva (art. 28), no obstante, a nivel infraconstitucional aquel derecho se verá sumamente restringido. Y estas limitaciones gravosas del derecho de huelga se producen tanto en la esfera interna como externa, es decir, desde la propia noción de la huelga recogida por el ordenamiento jurídico-laboral, como desde el conflicto que esta institución laboral presenta con otros derechos fundamentales reconocidos, como es el caso de los servicios esenciales.

4. LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Hemos visto que gran parte de las teorías que tratan de explicar los derechos fundamentales tienen su base en las concepciones iusnaturalistas de la naturaleza humana del siglo de las luces (p. ej., Hobbes, Rousseau, Montesquieu, etc.). De este modo, la antigua teoría del contrato social, ya presente en el período medieval, será retomada por los filósofos del siglo de las luces, encontrando una encarnación precisa en el texto de la constitución. Y será a partir de fines del siglo XVIII en Europa y EEUU que la reivindicación de una constitución será el acto político más simbólico, pero también más constante por parte de la burguesía que hablaba en nombre de la nación (MIAILLE, 2008). Por lo tanto, los teóricos del iusnaturalismo clásico realizaron un estudio de la naturaleza humana de manera abstracta, muy alejada de los hechos históricos y de la realidad social. Y esto fue de tal magnitud que los derechos humanos (y derechos fundamentales), encontrarán su explicación justamente en aquellas afirmaciones ficticias y conservadoras, las mismas que deberían ser abandonadas si se desea comprender realmente la naturaleza de tales derechos (CORREAS, 2006).

Según DOUZINAS (2008), los derechos humanos fueron concebidos inicialmente como una defensa contra la dominación del poder, sin embargo, tras su inauguración de carácter institucional, tales derechos fueron secuestrados por los gobiernos, quienes comprendieron los beneficios de un discurso moral que se ubicaran en torno a las prescripciones políticas. Por lo que, en la actualidad, los derechos humanos se han convertido en un lenguaje de aspiraciones, de lo que es universalmente bueno; no obstante, también han sido absorbidos y asegurados de manera automática frente a cualquier cuestionamiento.

CORREAS (2006) afirma igualmente la existencia de esta doble finalidad, al señalar la posibilidad que los derechos subjetivos tales como los derechos humanos (o derechos fundamentales no positivizados) puedan servir de medio para el cambio social. Señala que, si bien los orígenes de estos derechos radican

en los mitos, éstos no deben ser vistos solamente como una práctica propia de la clase dominante, sino que, una vez creados, pueden ser utilizados y asumidos como un instrumento a favor del cambio social.

El discurso de los derechos humanos o fundamentales puede servir además como un instrumento único de las clases menos favorecidas para poder protestar y conseguir el reconocimiento de sus derechos. De este modo, cada vez que un oprimido usa el lenguaje de los derechos –en la medida que no tiene otro disponible- con el fin de protestar, resistirse o luchar, toma de préstamo aquel lenguaje metafísico, así como la moralidad y política existente del mundo ‘occidental’ (DOUZINAS, 2008).Y aquí radica la importancia de los derechos subjetivos, en tanto que tienen la posibilidad de ser incorporados como derechos que exige la clase menos favorecida de la sociedad.

Es importante recalcar además que cada país, como es natural, presenta su propia dogmática, no existiendo una uniformidad a nivel internacional respecto de la misma, toda vez que se encuentran determinados por el contexto histórico y social, sin perjuicio de afirmar la existencia de una tendencia en el derecho internacional por uniformizar estos derechos. Asimismo, en materia judicial se ha establecido, con gran aceptación, el método de la proporcionalidad, a fin de dirimir los conflictos entre derechos fundamentales.

En el Perú los derechos fundamentales fueron recogidos de manera expresa en las Constituciones de 1979 y 1993, bajo el modelo denominado Estado democrático y social de Derecho, recogiendo derechos fundamentales civiles y políticos, así como los denominados derechos económicos y sociales, desarrollados principalmente por la jurisprudencia del TC, y por el impulso dado por la sujeción al Sistema internacional de protección de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

Lamentablemente en nuestro país existe un escaso desarrollo jurisprudencial respecto de la huelga como derecho fundamental reconocido por la Constitución, pues en la mayor parte de las sentencias solamente se remiten a expresar lo ya desarrollado por la propia legislación y los reglamentos al respecto, reforzando las restricciones de este derecho fundamental.

Podemos afirmar finalmente que, la institución jurídica de la huelga puede ser caracterizada por ser un derecho privilegiado, en relación con otros derechos fundamentales, pues ha permitido históricamente la consecución y mejora de derechos de gran relevancia para la población trabajadora. Por lo que su

delimitación deberá ser guiada siempre en consonancia con la protección de otros derechos fundamentales de gran relevancia.

5. LOS SERVICIOS ESENCIALES EN CASO DE HUELGA

Durante el desarrollo de las huelgas los daños a terceros se presentan como algo excepcional, lo que no ocurre con los servicios esenciales, que por su naturaleza existe la posibilidad de afectar directamente los intereses de terceras personas. La doctrina generalmente acepta que la noción de servicios esenciales puede tener diversas connotaciones de acuerdo al contexto histórico, social, económico y normativo, al desarrollo de las necesidades de la población y a los cambios culturales. Sin embargo, las afirmaciones de corte relativista sobre los servicios esenciales solamente tienen una razón de ser desde la visión del derecho internacional y comparado, en tanto que no existe un concepto universal de los mismos. Por tal motivo, coincidimos con VIVERO (2000) cuando afirma que a nivel de un ordenamiento jurídico concreto puede establecerse una definición en base a criterios sólidos, objetivos y con cierta dosis de seguridad jurídica.

Así, desde el plano doctrinal se puede distinguir dos nociones generales sobre los servicios esenciales para la comunidad: una noción en sentido estricto y una noción en sentido amplio. El primero refiere a las actividades que son “inaplazables de interés vital”, en relación con la atención de necesidades muy importantes para los individuos, de tal forma que, si son interrumpidos tales servicios esenciales, impediría de manera inmediata la satisfacción de tales necesidades. En cambio, desde el punto de vista amplio, hace referencia a todos aquellos servicios de cuya actividad dependa la satisfacción de los derechos fundamentales de los ciudadanos (MARTÍN, 1981). Además, estas dos concepciones expuestas se corresponden con el uso doctrinario desarrollado de dos ramas del derecho, a saber: el derecho administrativo y el derecho del trabajo. Desde el punto de vista de la doctrina laboralista, los servicios esenciales son utilizados como límites al ejercicio del derecho de huelga, tratándose de un concepto mucho más preciso y estricto que el otorgado por otras disciplinas jurídicas y normas ajenas al ordenamiento laboral (GARCÍA, 2006). Y esta disposición tiene como fundamento el dar mayor eficacia al desarrollo de la huelga, respetando este derecho fundamental de los trabajadores.

Por este motivo afirmamos que los servicios esenciales en casos de huelga deben ser estudiados a partir de una visión iuslaboralista, a fin de evitar una limitación gravosa del derecho fundamental de la huelga. Para TRIBUZIO (2012), la razón de ser del servicio esencial se encuentra en estar cubierta de una laboralidad propia y verificada exclusivamente en el conflicto colectivo de trabajo, y por ello, se distingue de otras

categorías jurídicas, que pudieran estar muy relacionadas con ella pero tienen distintas finalidades. El término servicio esencial viene a ser entonces una construcción específica del Derecho del Trabajo y no admite alguna analogía con otros institutos. Asimismo, debe señalarse que el terreno en el que se mueven los debates actuales entre los laboristas se encuentra principalmente en la interpretación de estas restricciones, que pudiera dar lugar a “eventuales excesos aplicativos” (BAYLOS, 1981).

Señala BAYLOS (1981) que los servicios esenciales son “aquellas actividades conectadas con la salud y la seguridad personal de los ciudadanos y con la seguridad jurídica en general” (p. 256). Así, las garantías para asegurar el mantenimiento de los servicios dependerán, señala el autor, de las propias características de la huelga (forma que adopte, duración, etc.) y de criterios de referencia generales (si los servicios pueden ser sustituidos o no, afectación y graduación de los derechos fundamentales). Por su parte, RENDÓN (2023), señala que la ley puede establecer limitaciones temporales en el ejercicio de la huelga en función de derechos que poseen una jerarquía equivalente al de la huelga, esto con la finalidad de compatibilizarlos. De tal modo que, entre las distintas limitaciones determinadas por la legislación se encuentran los referidos a los servicios públicos esenciales. De este modo, los servicios esenciales sean en entidades privadas o públicas, gozan de la característica común de ser servicios de “preeminente interés general”. Por este motivo, ROMAGNOLI & GHEZZI (2001), afirmaban que se debe tomar en cuenta los intereses no patrimoniales de las personas, y en esta medida, los servicios esenciales son derechos homogéneos y confrontables con los intereses del derecho de huelga, siendo éste, en última instancia, también como un derecho de la persona.

Entre los métodos que han surgido para la determinación de los servicios esenciales, se pueden mencionar principalmente tres:

a) La técnica de la definición o cláusula general, plantea una proposición cuyo objetivo es poner en términos claros y precisos, las características genéricas y diferenciales de los servicios esenciales, tomándose como puntos diferenciadores, los bienes jurídicos que se intenta tutelar.

b) La técnica de la enumeración consiste en la inclusión, en el texto normativo, de un listado o catálogo de actividades consideradas previamente como servicios esenciales para los efectos del ejercicio del derecho de huelga. Esta enumeración puede ser de tres tipos: de carácter cerrado (catálogo cerrado o *numerus clausus*), abierto (catálogo abierto o *numerus apertus*), o a través de una definición por cláusula general (técnica mixta). Según VALDÉS (2003), la principal desventaja de esta técnica es la poca elasticidad

y la excesiva rigidez que adquiriría el concepto, corriendo el riesgo de caer en desuso con el transcurrir del tiempo, por no adaptarse a las concretas circunstancias que puedan presentarse. En el mismo sentido, la CEACR ha indicado que sería poco conveniente, e incluso imposible, tener la pretensión de hacer una lista completa y definitiva de los servicios considerados como esenciales. No obstante, TRIBUZIO (2012) señala que esta conclusión del Comité debe ser entendida desde una visión global, como listado universal de los servicios esenciales, por lo tanto, no significa que tal empresa no pueda ser llevada cabo a nivel de cada sistema jurídico nacional, al menos en lo que concierne a los servicios esenciales en su sentido estricto.

c) El método de la delegación implica atribuir a un órgano gubernamental o independiente, el poder de efectuar la calificación de esencial a una actividad productiva. Puede ser catalogada esta potestad como amplia o restringida, de acuerdo con la existencia o no de una norma previa que defina los servicios esenciales y guíe la actividad del órgano encargado de tal interpretación (TRIBUZIO, 2012). La desventaja de este sistema se encuentra principalmente en el riesgo que se torna si la delegación se impone como un medio único de determinación de la esencialidad de los servicios, sin condicionamiento en alguna definición previa, y frente a una falta de independencia, es decir, cuando el órgano de delegación se encuentre supeditado a las autoridades gubernamentales, es decir, una falta de independencia. En materia de derecho internacional, la regulación de los servicios esenciales en caso de huelga, se pueden observar en los siguientes puntos:

Respecto del derecho de huelga en la OIT, si bien no existe un convenio expreso, es posible, desde el punto de vista de un sector de la doctrina laboral, afirmar su existencia a partir de una interpretación de lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la OIT principalmente a partir de la doctrina elaborada por el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR). Asimismo, la OIT, a través de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, ha establecido tres conceptos diferentes sobre los servicios esenciales, en los que se puede imponer, por tanto, servicios mínimos:

En primer lugar, un concepto restringido referido los servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda la población o parte de ella. Además, ha señalado concretamente una lista de tales servicios, a saber: los hospitalarios, electricidad, abastecimiento de agua, telefónicos, policía y fuerzas armadas, bomberos, penitenciarios, suministro de alimentos a escolares y limpieza de establecimientos escolares, y control del tráfico aéreo.

En segundo lugar, un concepto extensivo referido a los servicios que no son esenciales en el sentido estricto mencionado, pero que en los casos de huelgas de cierta extensión y duración podría generar una situación de crisis que termine poniendo en peligro la vida, la seguridad o salud de toda la población o parte de ella.

El tercer concepto, más reciente, que refiere a los “servicios públicos de importancia trascendental”, cuya interrupción podría generar consecuencias graves para una población concreta, donde la huelga puede limitarse a través de la imposición de servicios mínimos. Se puede decir, efectivamente, que se trata de un “concepto intermedio” que ha sido creado por la doctrina del CLS, a fin de satisfacer las necesidades básicas de terceros (usuarios) o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones (GARCÍA, 2006). A nuestro parecer, esta creación terminológica, plasmada en la quinta edición de las recopilaciones del CLS (OIT, 2006), es una tendencia regresiva de este órgano de control, en relación con el derecho de huelga, específicamente en lo referido a los servicios esenciales, en la medida que se van “creando” figuras jurídicas cuyo fin último no radica en la protección de los derechos fundamentales de las personas, sino en la simple continuidad de los servicios, en beneficio del empleador.

Recientemente la Corte IDH mediante la Opinión consultiva de OC-27/21, ha manifestado que el derecho de huelga en los servicios esenciales puede ser limitado, tomando en cuenta que tales servicios deben ser entendidos en el sentido estricto, tal como ha sido elaborado por los distintos pronunciamientos de los órganos de la OIT, esto es, como aquellos servicios cuya interrupción “conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población (por ejemplo, aquellos que laboran en el servicio hospitalario, los servicios de electricidad, o los servicios de abastecimiento de agua)” (CORTE IDH, 2021, fundamento 103).

6. LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL DERECHO COMPARADO

Se ha observado que luego de la Segunda Guerra Mundial, algunas constituciones políticas europeas reconocieron el derecho de huelga, no obstante, de una manera genérica y sin precisiones. Sin embargo, debido a que la huelga podía afectar los servicios públicos de gran uso y necesidad por la sociedad, la jurisprudencia impuso ciertas limitaciones a posteriori de los casos reclamados, como fue el caso de Francia e Italia.

En Francia, la jurisprudencia de la *Cour de Cassation* cumplió un importante papel en la resolución de los conflictos entre la continuidad de los servicios públicos (no utilizan el término “servicios esenciales”) y el derecho de huelga, mediante la inclusión del preaviso de cinco días de anticipación al inicio de la huelga, así como el establecimiento de un servicio mínimo; disposiciones que serán recogidas por el Código de Trabajo.

Será en 1990 que los servicios esenciales serán regulados por primera vez a través de una legislación en Italia, mediante la Ley 146/1990 del 12/6/1990, definiendo los servicios esenciales desde una perspectiva amplia, como aquellos dirigidos a garantizar el disfrute de los derechos de la persona, constitucionalmente tutelados, de la vida, la salud, la libertad y la seguridad, la libertad de circulación, la asistencia y prevención social, la educación y libertad de comunicación.

En España, la regulación de la huelga se imbrica más acorde con la libertad sindical. El Real Decreto Ley 17/1977, del 4/3/1977, que reglamenta exhaustivamente la huelga y sus limitaciones, incluyendo los servicios esenciales de la comunidad. Lamentablemente, la jurisprudencia se va a orientar hacia una concepción amplia de tales servicios. Una tendencia que se repetirá en diversos ordenamientos jurídicos, debido principalmente al impacto de las políticas de flexibilización laboral, cuyo más reciente ejemplo lo encontramos en el derecho argentino, en el suspendido DNU-2023-70-APN-PTE del 20/12/2023.

7. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL PERÚ

Nuestro ordenamiento jurídico considera que la paralización de ciertos servicios por razones de huelga puede poner en riesgo a los integrantes de la comunidad, por lo que se ha dispuesto su limitación. El TUO-LRCT utiliza la denominación de servicios públicos esenciales, nombre que en los tiempos actuales resulta innecesario, en la medida que los servicios públicos ya no sólo son exclusivos de los organismos públicos, por lo que carece de importancia, para efectos del presente tema, diferenciar la titularidad de los servicios esenciales. El TUO-LRCT, regula los servicios esenciales en casos de huelga en el Perú, principalmente en los artículos 82 y 83, y adopta la técnica de la enumeración, sin embargo, como veremos más adelante, en este caso era preferible haber adoptado el método de la definición de los servicios esenciales debido al tipo de enumeración expuesta -a diferencia del D.S. 70-90-TR-.

El artículo 83 del TUO-LRCT, establece una enumeración de servicios esenciales, que son considerados en sentido estricto por la legislación peruana, y que a continuación pasaremos a estudiar:

- a) Sanitarios y salubridad: Se encuentra en concordancia con lo dispuesto por el Comité de Libertad Sindical, no existiendo problema en su inclusión.
- b) Limpieza y saneamiento: El CLS y CEACR consideraron que los servicios de recolección de basura no son servicios esenciales en sentido estricto, aunque pueden convertirse en tales debido a la extensión en el tiempo o si adquiere tal dimensión que pondría en riesgo la salud o la vida de la población.
- c) Electricidad, agua y desagüe, gas y combustible: Los órganos de control de la OIT, en relación con los servicios de electricidad, abastecimiento de agua y desagüe, considera que se trata de servicios esenciales en sentido estricto, sin embargo, en relación con los servicios de gas y combustible, no los considera como tales.
- d) Sepelio, inhumaciones y necropsias: Estos servicios son considerados como esenciales por el TUO-LRCT, sin embargo, se trata de una enumeración muy particular, si la observamos a la luz de la legislación comparada. A nuestro parecer, solamente se justifica la introducción de las figuras de la inhumación y necropsia como servicios esenciales en sentido estricto, en la medida que se encuentran relacionados al ámbito de la salud, y por tanto; a diferencia del servicio de sepelio, que en nuestro país no posee la característica, en principio, de afectar la vida, salud o seguridad de la persona, en todo o parte de la población. En el caso del sepelio, a nuestro parecer debe ser catalogado, en principio, como un servicio no esencial, pero que en determinadas circunstancias puede convertirse en un servicio esencial; p.ej., el caso de una emergencia sanitaria. Así, el artículo 14 de la Ley 26298, Ley de Cementerios y Servicios Funerarios, refiere en su segundo párrafo la situación excepcional que hace posible la protección de la salud de toda la población: “En caso de emergencia sanitaria declarada por Autoridad de Salud, las agencias funerarias o quien haga sus veces en dicho escenario, cumplirán las disposiciones emitidas por esta autoridad respecto al manejo de bienes y administración de servicios indicados en el párrafo precedente, a fin de proteger la salud pública”. Por este motivo, se justifica que los servicios de sepelio no se encuentren relacionados directamente con los servicios esenciales de carácter estricto, tal como se ha configurado en el derecho internacional.

- e) Establecimientos penales: Se trata de servicios considerados por el CLS como esenciales, en la medida que su interrupción podría conformar un grave riesgo para la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o en parte de la población, particularmente de los presos.
- f) Comunicaciones y telecomunicaciones: El CLS ha considerado como servicios esenciales los referidos a los telefónicos, por este motivo los servicios de comunicaciones y de telecomunicaciones enumerados como servicios esenciales por nuestro TUO-LRCT, presentarían un respaldo en la doctrina de este órgano de control internacional.
- g) Transporte: Los órganos de control de la OIT, han resaltado que los servicios de transporte en general, incluyendo los servicios ferroviarios y los de transporte metropolitano no son servicios esenciales en sentido estricto. Sin embargo, han reconocido que la suspensión en el funcionamiento de tales servicios de transporte o de ferrocarriles, podría generar una perturbación de la vida normal de la comunidad, aunque resulta difícil que esta suspensión pueda conducir a una crisis nacional aguda. El CLS de la OIT también ha señalado que el servicio del tráfico aéreo puede ser considerado como un servicio esencial, debido a que tales servicios pueden generar un grave riesgo en caso de huelga, cualquiera sea la forma de ésta.
- f) Aquellos de naturaleza estratégica o vinculados con la defensa o seguridad nacional: De acuerdo con CORTÉS (1993), no queda claro si la naturaleza estratégica se encuentra en función del respeto de los derechos de la comunidad, o si más bien, se pretende proteger otro tipo de bienes. Si nos basamos en los antecedentes de tal concepto, las normas han calificado como actividades estratégicas en el caso de la pesca, producción siderúrgica, la minería, etc., no obstante, señala el autor, aún si se utilizase el concepto amplio de servicio esencial formulado por la OIT, tal concepto de “naturaleza estratégica” sigue siendo ambiguo, no pudiendo asimilarse con el de servicios esenciales. Por ello el autor considera que la norma pretende restringir totalmente el derecho de huelga en tales sectores, puesto que se hace dificultoso el establecimiento de servicios mínimos en los mismos (a diferencia de los servicios esenciales), como podría ser el caso del servicio de producción de minerales. La misma crítica recae en los servicios de defensa y seguridad nacional, toda vez que no se encuentran protegiendo estrictamente los derechos constitucionales de las personas, sino que la intención es de resguardar algunos bienes, como es el caso de la producción de armamento, en tal caso, no se tiene la certeza de qué derechos del individuo se encuentra protegiendo, o si su paralización en caso de huelga podría poner en peligro

la vida, la salud o la seguridad de los individuos o cualquier otro derecho constitucional de la persona (CORTÉS, 1993).

- h) Administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República: La administración de justicia no es considerada a priori, como un servicio esencial, sino que la norma remite a la Corte Suprema de Justicia el poder decidir si lo es. Esto quiere decir, que se encuentra configurando la técnica de la delegación, para fines de determinar la esencialidad de un servicio específico con ocasión de la huelga, una situación muy particular, puesto que los órganos de control de la OIT, solamente se han pronunciado en relación con las limitaciones de los funcionarios públicos o de la función pública, tratándose de un concepto muy distinto al de los servicios esenciales. Por lo tanto, es posible afirmar que los servicios de administración de justicia no son servicios esenciales en el sentido estricto del término.
- i) i) Otros que sean determinados por Ley: El artículo j) ha sido dado por la Ley 27912, artículo 3°, con el fin de levantar las observaciones señaladas por la OIT, derogando el texto original que expresaba: “Aquellos cuya interrupción cree riesgos grave e inminente para personas o bienes”. De este modo, con el nuevo inciso, solo mediante la Ley es posible establecer otro tipo de servicio esencial (HARO, 2009). A nuestro parecer, la no existencia de una definición expresa en el TUO-LRCT, de los servicios esenciales, pone en riesgo el derecho de huelga en la medida que puede existir arbitrariedades en la designación como tales a los servicios que no lo son y/o no son aceptados incluso por la normatividad internacional. Tal es el caso de la Ley 28988, Ley que declara la educación básica regular como servicio público esencial

En relación con los servicios denominados indispensables se encuentran definidos en el artículo 78 del TUO-LRCT, que los refiere como “aquellas labores... cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga”. Se ha critica principalmente el último elemento señalado, en la medida que no se encuentra reconocido por los órganos de control de la OIT, en tanto que los tres primeros elementos si lo son. Al respecto, se suele mencionar casos comunes en que se presentan estas situaciones, tales como el mantenimiento de la caldera de vapor en las diversas industrias, que pueda comprometer la integridad física de los trabajadores, el empleador, terceras personas, así como a la propia empresa. Por lo tanto, la inmediatez de reanudar las actividades ordinarias de la empresa, a nuestro parecer, no puede ser considerada como un elemento configurador, de por sí, de un servicio indispensable. Incluso, la regulación

anterior a la actual, el D.S. 70-90-TR si bien configuraba este elemento, lo configuraba como efecto de los daños ocasionados a los bienes de la empresa.

8. CONCLUSIONES

Los fundamentos para una adecuada regulación de los servicios esenciales en caso de huelga en nuestro ordenamiento jurídico nacional pueden ser considerados bajo tres aspectos:

- a) Un fundamento de carácter social, que reconoce el fenómeno de la huelga como un hecho social más que un fenómeno jurídico y la imposibilidad de su eliminación en el contexto del orden capitalista vigente, sistema que genera la expansión de las desigualdades sociales y es fuente principal de conflictividad. Por lo tanto, surge la necesidad de establecer equilibrios entre las fuerzas sociales en pugna, a través de regulaciones adecuadas, que otorguen un cause viable al desarrollo del derecho de huelga, incluso en los casos en donde pueda existir una afectación de los servicios considerados vitales para la comunidad, a través de mecanismos especiales que permitan su desenvolvimiento, p.ej., el mantenimiento de los servicios mínimos.
- b) Un fundamento de carácter político, que concibe a la huelga como un momento de participación democrática de los trabajadores, entendidos en su rol de ciudadanos, quienes expresan su decisión de mantener los objetivos de igualdad material, en el marco de una democracia real. Por lo tanto, el respeto y fomento del derecho de huelga es esencial para todo gobierno democrático, tal como se demuestra históricamente, pues en contextos dictatoriales el desarrollo de la huelga ha sido sumamente limitado y hasta prohibido por el ordenamiento jurídico. En este sentido, la afectación de los servicios esenciales en caso de huelga no debe tener por correlato la prohibición de este derecho fundamental, sino su mantenimiento a través de las actividades mínimas, a fin de evitar afectaciones de carácter vital de terceros, evitando el abuso en la designación de los servicios esenciales que, en la práctica, significaría anular el desarrollo de este derecho humano y fundamental.
- c) Un fundamento jurídico, en la medida que el derecho de huelga ha sido reconocido como un derecho fundamental, que puede entrar en colisión con otros derechos de igual jerarquía, tales como los denominados servicios esenciales para la comunidad, su limitación está justificada. Sin embargo, los

servicios esenciales deberán entenderse en su sentido estricto, como actividad inaplazable de interés vital, es decir, en los términos aceptados por el derecho internacional, como lo señalan los órganos de control de la OIT y la opinión consultiva de la Corte IDH, susceptibles de afectar la vida, salud y seguridad de la comunidad, así como los servicios esenciales por extensión (aquellos que debido a su magnitud o duración en el tiempo, puedan poner en peligro los tres elementos señalados).

Como conclusiones específicas de los temas desarrollados en esta investigación, podemos afirmar cuatro puntos sustanciales:

- a) A pesar que en la actualidad la huelga, como un fenómeno social moderno, es reconocida por la mayor parte de los ordenamientos jurídicos del mundo, e incluso elevada a la categoría de derecho constitucional, gran parte de aquellas legislaciones han visto delimitar sumamente este derecho, reglamentándolo de manera excesiva, hasta el punto que, en muchos casos, como se puede verificar en su desarrollo histórico, se llega a neutralizarla. Por lo tanto, es cuestionable, en principio, la idea del desarrollo histórico progresivo del derecho de huelga, más aún si consideramos que, con la introducción de la corriente flexibilizadora en el ordenamiento laboral, se ha frenado el avance que alguna vez tuvieron los derechos colectivos, principalmente en los países de la centralidad del capitalismo, luego del pacto social y la implementación de políticas devenidas del Estado de bienestar. Así, actualmente vivimos un proceso de limitaciones de los derechos colectivos, que no sólo se implementa en los países latinoamericanos, en donde la corriente flexibilizadora de las normas laborales se introdujo desde fines del siglo pasado, sino también en los países europeos (principalmente del sur), cuya flexibilización normativa se encuentra actualmente tomando rasgos similares a las implementadas en América Latina décadas atrás. Por lo tanto, existe la necesidad de actualizar la regulación laboral relacionada con el derecho de huelga en nuestro país, principalmente debido a su limitación arbitraria dada por una normatividad a nivel infraconstitucional; expandiendo su concepción restringida frente a una realidad sumamente variable y ante una ubicación legal de primer orden. Incluso su concepción abierta permitiría dar mayores posibilidades de acción a los trabajadores en huelga, utilizando ciertas modalidades atípicas en los casos donde se encuentre muy limitado este derecho, incluyendo las actividades calificadas como servicios esenciales, a fin de no afectar severamente estos servicios.
- b) Debido al origen y la naturaleza de los servicios esenciales y su relación con el desarrollo huelguístico, éstos deberán ser estudiados necesariamente bajo la visión iuslaboralista, y no desde posturas

jurídicas de otras áreas, que ocultan el verdadero propósito de garantizar y proteger elementos vitales para la comunidad, en comparsa con el respeto de un derecho humano esencial de los trabajadores. Por lo tanto, nos parece adecuado el desarrollo doctrinario elaborado por los órganos de control de la OIT, acerca de la visión restrictiva de los servicios esenciales, la doctrina de los servicios esenciales por extensión, así como la implementación de mecanismos necesarios para asegurar la continuidad de tales actividades, a través de la figura de los servicios mínimos. Entendiendo siempre que las realidades de cada país son sumamente variables, se plantea el reconocimiento de los servicios esenciales que tradicionalmente han sido recogidos por nuestro ordenamiento jurídico y que no contravienen lo señalado por el CLS y la CEACR; así como la eliminación de los servicios catalogados como esenciales, cuando ciertamente no cumplen este requisito.

c) A nivel del derecho comparado se puede verificar una gran variedad de servicios esenciales reconocidos por los ordenamientos jurídicos, así como el uso de diversos métodos para su configuración. Esto se debe a que cada país posee características propias, que, en cierto sentido, permite la variación de ciertos servicios al nivel de esenciales. No obstante, se suele estar de acuerdo en cuanto a las limitaciones relacionadas con los factores de salubridad de la población. No obstante, podemos verificar una tendencia de los ordenamientos jurídicos a ampliar los servicios esenciales, una preferencia que se desenvuelve conjuntamente con la introducción de políticas desincentivadoras de la organización sindical, es decir, existe una tendencia vigente de privilegiar diversos bienes que no son de carácter esencial o vital de la población, desvaneciendo lentamente la concepción original de los servicios esenciales. Esto se debe a las políticas flexibilizadoras y desincentivadoras de la acción sindical, el cual resulta necesario revertir.

c) Se debe incluir una definición restringida de los servicios esenciales en la actual LRCT, entendiéndose como servicios cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población, a fin de delimitar la enumeración abierta ofrecida en el actual artículo 83° de esta normatividad, e incluir la posibilidad de aplicar esta figura a los servicios considerados inicialmente como no esenciales, pero que por razones de extensión en el tiempo o por su impacto, ponga en peligro la vida, salud o seguridad de la persona, en toda o parte de la población (figura conocida como “servicios esenciales por extensión”). Asimismo, siguiendo la doctrina laboralista de los órganos de control de la OIT, se debe realizar una modificación del artículo 83° de la LRCT, en la medida que gran parte de los servicios configurados como esenciales por este artículo, en sentido estricto no lo son. Por las consideraciones ofrecidas en la presente investigación, deberán

mantenerse únicamente en el listado cerrado de servicios esenciales los siguientes: a) Los directamente relacionados con los servicios sanitarios y de salubridad; b) Los de electricidad, agua y desagüe; c) Los de inhumaciones y necropsias; d) Los de establecimientos penales; e) Los de comunicaciones y telecomunicaciones; f) Los de control de tráfico aéreo. Adicionalmente, se debe limitar los elementos que configuran los servicios indispensables, de tal modo que sólo se configure estrictamente a partir de los siguientes considerandos: a) poner en peligro a las personas, b) poner en peligro la seguridad y c) poner en peligro la conservación de los bienes de la empresa.

9. REFERENCIAS

- BASADRE, Jorge. (2005). *Historia de la República del Perú [1822-1933]*. Lima: Empresa Editora El Comercio S.A.
- BAYLOS, Antonio. (1981). *El derecho de huelga y los servicios esenciales para la comunidad*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid], Repositorio de la Universidad Complutense de Madrid.
- BAYLOS, Antonio. (1991). *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- CABANELLAS, Guillermo. (1949). *Tratado de Derecho Laboral* (Vol. III). Ediciones El Gráfico Impresores.
- CALAMANDREI, Piero. (2019). Significato costituzionale del diritto di sciopero [Significado constitucional del derecho de huelga]. En P. Calamandrei, *Opere Giuridiche [Obras jurídicas]* (págs. 443-49). Roma: Università degli Studi Roma Tre.
- CAMERLYNCK, G.H, & LYON-CAEN, Gérard. (1974). *Derecho del trabajo*. (J. Ramírez, Trad.) Aguilar.
- CORREAS, Óscar. (2006). Los Derechos Humanos. Entre la historia y el mito. *Crítica Jurídica Nueva Época*, 277-300.
- CORTE IDH. (2021). *Opinión Consultiva OC-27/21 (5 de mayo de 2021)*.
- CORTÉS, Juan. (1993). La huelga en los servicios esenciales y el Decreto Ley 25593. *Themis*, 117-122.
- COTLER, Julio. (2016). *Clases, Estado y Nación en el Perú* (3 ed.). Lima: Instituto de Estudios Peruano.
- CUEVA, Mario de la. (2014). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (15 ed., Vol. II). Porrúa.
- DOUZINAS, Costas. (2008). *El fin de los derechos humanos*. (R. Sanín, O. Guardiola-Rivera, & O. Alonso, Trans.) Universidad de Antioquía - Legis Editores, S.A.

- ERMIDA, Óscar. (1990). La huelga y la solución de los conflictos colectivos en los servicios esenciales. En *El derecho de Huelga: nuevas experiencias en América Latina y Europa* (págs. 53-68). Caracas: Fundación Friedrich Ebert - Editorial Nueva Sociedad.
- GAMARRA, Leopoldo. (1999). La huelga en el Perú. En EFT, *Trabajo y conflicto* (págs. 821-860). La Plata: Librería Editora Platense.
- GARCÍA, Héctor. (2006). La regulación de la huelga en los servicios esenciales. Compatibilidad entre los límites y garantías al ejercicio del derecho. *UNDECA, Unión Nacional de Empleadores de la Caja y la Seguridad Social*(2). Obtenido de https://undeca.cr/media/uploads/documentos_pdf/derecho_huelga_y_servicios__esenciales.pdf
- GIGLIO, Wagner. (1996). La huelga en Brasil. En *La huelga en Iberoamérica* (págs. 27-48). AELE.
- HARO, Julio. (2009). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Ediciones legales.
- MARTÍN, Antonio. (1981). El derecho de huelga en la Constitución de 1978. *Revista de Política Social*(121), 227-253.
- MARTÍNEZ, Arturo. (2012). *Reflexiones sobre la huelga*. México, D.F.: Editorial Porrúa.
- MIAILLE, Michel. (2008). *El Estado del derecho. Introducción al derecho constitucional*. (J. Hennequin, Trad.) Ediciones Coyoacán.
- OIT. (2006). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (5 ed.). OIT.
- PALOMEQUE, Carlos. (2020). *Derecho sindical* (5 ed.). Madrid: UDIMA - Ediciones CEF.
- RECALDE, Mariano. (2017). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: EDUNPAZ, Editorial Universitaria.
- RENDÓN, Jorge. (2018). *El capitalismo: una historia en marcha... hacia otra etapa*. Lima: Servicios Gráficos E.I.R.L.
- RENDÓN, Jorge. (2023). *Cómo evoluciona la sociedad*. Servicios Gráficos.
- ROMAGNOLI, Umberto & GHEZZI, Giorgio. (2001). *Il diritto sindacale [El derecho sindical]*. Bologna: Zanichelli.
- SANTISTEVAN, Jorge & DELGADO, Ángel. (1980). *La huelga en el Perú. Historia y derecho*. Lima: CEDYS.
- TRIBUZIO, José. (2012). La huelga en los servicios esenciales. En J. Simon, *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo* (Vol. II, págs. 667-877). Buenos Aires: La Ley.
- VALDÉS, Fernando. (2003). Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto entre derechos fundamentales. *Bolentín científico. Escola Superior do Ministério Público da União*(8), 27-50.

- VIVERO, Juan. (2000). *El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga*. [Tesis doctoral, Universidad de La Laguna], Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9987/cs111.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- YEPES, Ernesto. (1981a). Los inicios de la expansión mercantil capitalista en el Perú (1890-1930). En *Historia del Perú* (3 ed., Vol. VII, págs. 303-403). Editorial Mejía Baca.
- YEPES, Ernesto. (1981b). *Perú 1820-1920 ¿un siglo de desarrollo capitalista?* Ediciones SIGNO.

Artigo recebido: 26.02.2025

Artigo publicado em: 30.06.2025

