



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

## **Premiencia de servicios esenciales y el derecho a huelga en la Corte Superior de Justicia de Huaura**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y  
Administrativo**

**Autor**

**Abrahan Josue Chavez Quinteros**

**Asesor**

**Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez**

**SILVIO M. RIVERA JIMÉNEZ**  
**DR. EN DERECHO**  
**C.A.H. 273**

**Huacho - Perú**

**2026**



**Reconocimiento - No Comercial - Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalde a usted o su uso. **No comercial:** no puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin derivadas:** sí mezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU-CD de fecha 27/01/2020)*




**Escuela de Posgrado**

**METADATOS**

| <b>DATOS DEL AUTOR (ES)</b>   |            |   |
|---|------------|---|
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>  | <b>DNI</b> | <b>FECHA DE SUSTENTACION</b>  |
| Chavez Quinteros, Abrahan Josue   | 73496815   | 28/11/2025  |
|   |            |   |
| <b>DATOS DEL ASESOR:</b>  |            |   |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>  | <b>DNI</b> | <b>CODIGO ORCID</b>   |
| Rivera Jimenez, Silvio Miguel   | 15724463   | <a href="https://orcid.org/0000-0002-7293-4182">https://orcid.org/0000-0002-7293-4182</a> |
| <b>DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO- PREGRADO/ POSGRADO- MAESTRIA- DOCTORADO:</b> |            |   |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>  | <b>DNI</b> | <b>CODIGO ORCID</b>   |
| Milan Matta, Bartolome Eduardo  | 10536234   | <a href="https://orcid.org/0000-0002-2256-8516">https://orcid.org/0000-0002-2256-8516</a> |
| Villareal Salome, Maximo  | 40252721   | <a href="https://orcid.org/0000-0003-1557-3138">https://orcid.org/0000-0003-1557-3138</a> |
| Villafuerte Castro, Maria Elena   | 41377465   | <a href="https://orcid.org/0000-0003-3565-228X">https://orcid.org/0000-0003-3565-228X</a> |
|   |            |   |
|   |            |   |

# Abrahan Josue Chavez Quinteros 2025-052732

## PREMINENCIA DE SERVICIOS ESENCIALES Y EL DERECHO A HUELGA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  DGI\_Tesis Posgrado 2025

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3305431350

Fecha de entrega

30 jul 2025, 2:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jul 2025, 3:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis\_Abrahan\_Cha\_vez\_18.pdf

Tamaño de archivo

1.1 MB

70 Páginas

13.811 Palabras

74.579 Caracteres



Página 2 of 76 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3305431350

## 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Dedico este valioso y esperado logro a mi familia y compañeros, tanto en vida como a quienes me acompañan en espíritu, son estos pilares fundamentales que han sembrado en mí el deseo constante de avanzar y mejorar. Gracias a su presencia, apoyo y ejemplo, que me han permitido convertirme en la persona que hoy soy.

Abrahan Josue Chavez Quinteros

## **AGRADECIMIENTO**

Mi mayor gratitud a quienes me dieron la vida y especialmente a aquellos que, con generosidad, me brindan parte de su tiempo para acompañarme en el diálogo, la reflexión, la risa y la creación compartida.

Abrahan Josue Chavez Quinteros

## ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA                                 | vi   |
| AGRADECIMIENTO                              | v    |
| INDICE                                      | vi   |
| INDICE DE TABLA                             | viii |
| INDICE DE FIGURAS                           | ix   |
| RESUMEN                                     | x    |
| ABSTRACT                                    | xi   |
| INTRODUCCION                                | xii  |
| CAPÍTULO                                    | 1    |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLE                    | 1    |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 1    |
| 1.2 Formulación del problema                | 3    |
| 1.2.1 Problema general                      | 3    |
| 1.2.2 Problemas específicos                 | 3    |
| 1.3 Objetivos de la investigación           | 4    |
| 1.3.1 Objetivo general                      | 4    |
| 1.3.2 Objetivos específicos                 | 4    |
| 1.4 Justificación de la investigación       | 5    |
| 1.5 Delimitaciones del estudio              | 5    |
| 1.6 Viabilidad del estudio                  | 6    |
| CAPÍTULO II                                 | 7    |
| MARCO TEÓRICO                               | 7    |
| 2.1 Antecedentes de la investigación        | 7    |
| 2.2 Bases teóricas                          | 14   |
| 2.3 Bases filosóficas                       | 27   |
| 2.4 Definición de términos básicos          | 28   |
| 2.5 Hipótesis de investigación              | 31   |
| 2.5.1 Hipótesis general                     | 31   |
| 2.5.2 Hipótesis específicas                 | 31   |

|  |    |
|--|----|
| 2.6 Operacionalización de variables                  | 32 |
| CAPÍTULO III   | 33 |
| METODOLOGIA  | 33 |
| 3.1 Diseño metodológico                              | 33 |
| 3.2 Población y muestra                              | 33 |
| 3.3 Técnicas de recolección de datos                 | 34 |
| 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información | 34 |
| CAPÍTULO IV  | 35 |
| RESULTADOS   | 35 |
| 4.1 Análisis de resultados                           | 35 |
| 4.2 Contratación de Hipótesis                        | 42 |
| CAPÍTULO V   | 47 |
| DISCUSIÓN  | 47 |
| 5.1 Discusión de resultados                          | 47 |
| CAPÍTULO VI  | 49 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES                       | 49 |
| 6.1 Conclusiones                                     | 49 |
| 6.2 Recomendaciones                                  | 50 |
| CAPITULO VII   | 52 |
| REFERENCIAS  | 52 |
| 7.1 Fuentes bibliográficas                           | 52 |
| 7.2 Fuentes electrónicas                             | 54 |
| ANEXOS   | 55 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. El derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.....                             | 35 |
| Tabla 2. La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura .....  | 36 |
| Tabla 3. El sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga.....                    | 37 |
| Tabla 4. En estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura.....  | 38 |
| Tabla 5. En huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza ..... | 39 |
| Tabla 6. Es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga .....          | 40 |
| Tabla 7. El positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales .....            | 41 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Sobre si el derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura .....                               | 35 |
| Figura 2. Sobre si la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura .....     | 36 |
| Figura 3. Sobre si el sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga                            | 37 |
| Figura 4. Sobre si el estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura.....   | 38 |
| Figura 5. Sobre si en la huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza ..... | 39 |
| Figura 6. Sobre si es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga .....             | 40 |
| Figura 7. Sobre si el positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales .....               | 41 |

## RESUMEN

**Objetivo:** Evaluar el derecho a huelga de los trabajadores y la afectación de la preeminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

**Materiales y Métodos:** El trabajo de rigurosidad, es de tipo aplicativo, atiende al fenómeno de la realidad jurídica, de nivel descriptiva asociativa y/o correlacional entre variables, es el nivel o profundidad de la Tesis, la parte del enfoque es tanto cuantitativa por que llega a emplear muestra y población numérica y serán analizados, y cualitativa a razón de ser valorados e interpretados. **Resultados:** Las variables de investigación “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, no se encuentran regulados en forma expresa en el marco normativo supranacional de los convenios y encomiendas del organismo Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT); a nivel de la CSJ de Huaura se toma como precedente el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la finalidad de las recomendaciones del organismo internacional, del cual el Perú es Estado parte desde 1959. **Conclusión:** Se halló que, el 60 %, el derecho a huelga de los trabajadores afecto la preeminencia de servicios esenciales en la CSJ de Huaura. Así mismo, que el 75 %, en huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza.

**Palabras claves:** Derecho a la huelga, servicios esenciales, servicio público y administración de justicia.

## ABSTRACT

**Objective:** To evaluate the right to strike of worker and the impact on the preeminence of essential services in the Superior Court of Justice of Huaura.

**Materials and Methods:** The work of rigor, is of an applicative type, attends to the phenomenon of legal reality, descriptive associative and / or correlational level between variables, it is the level or depth of the Thesis, the part of the approach is both quantitative because it uses a sample and numerical population and will be analyzed, and qualitative because of being valued and interpreted. **Results:** The research variables "essential services" and "right to strike" are not expressly regulated in the supranational regulatory framework of the conventions and mandates of the International Labor Organization (hereinafter ILO); At the level of the Huaura SCJ, the right to freedom of association and protection is taken as a precedent, as a result of the purpose of the recommendations of the international organization, of which Peru has been a State Party since 1959. **Conclusion:** It was found that 60% of workers' right to strike affected the preeminence of essential services in the Huaura SCJ. Likewise, that 75% were on strike, the presidency of the Huaura Judicial District ordered by resolution to cover essential services with workers who did not comply with the strike measure

**Keywords:** Right to strike, essential services, public service and administration of justice.

## INTRODUCCION

Como labor investigativa aborda el análisis del derecho a la huelga en relación a los servicios esenciales dentro de la jurisdicción de CSJ de Huaura. Como se constata a nivel supranacional no se halla regulado expresamente la figura “servicios esenciales “y “derecho a la huelga” en los convenios y el organismo de la OIT; si encontrándose el derecho a la libertad y la protección sindical, esto en virtud a que el Perú es parte del organismo internacional desde 1959. En la legislación nacional la huelga se encuentra reconocido por la carta magna en el Art. 28.3; Donde el tribunal constitucional lo definió “suspensión colectiva de labores, en base al acuerdo de los trabajadores de la entidades públicas o privadas” esto a efecto de compensarse el interés general ya sea permanente o regular. La huelga como derecho no está prohibido, si requiere las formalidades del derecho laboral, y quedando continuo la prestación de servicios esenciales, en instituciones publica y privadas. Esto a razón de ser servicios urgentes, tales como salud, agua, combustible transporte, entre otros, también hallándose inmerso el servicio de administración de justicia, por ende, el funcionamiento del servicio de justicia debe continuar paralele a la medida de lucha laboral, por ser un servicio fundamental, siendo responsable el sindicato a asegurar la preminencia perenne del personal necesario, situación que en la realidad viene incumplándose, sin causa justificada, constituyéndose faltas graves, y no se viene sancionando.

Siendo una investigación, a sustentarse, se acoge a lo establecido en la en la normativa y su reglamento de la dependencia universitaria, estructurándose en el siguiente: Capítulo I, lo conforma la problematización, su viabilidad y los objetivos planteados. Capítulo II, conforma las investigaciones preexistentes, las baces información teóricas. Capítulo III está constituido por nivel de investigación, su enfoque, materiales e instrumentos de obtención de datos. Capítulo IV. conforma sus discusiones y las conclusiones.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Abordamos las variables “servicios esenciales” y “derecho a huelga” en el contexto de la Corte Superior de Justicia de Huaura, toda vez que estas inconstantes no se encuentran regulados expresamente en el marco normativo supranacional de los convenios y encomiendas de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), tomándose como precedente su enraizamiento con el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la finalidad de las recomendaciones del organismo internacional, del cual el Perú es Estado parte desde 1959 vía Res. Leg. 13281, para esta realidad, en nuestro espacio geográfico nacional el derecho a huelga se encuentra reglado dentro de los alcances del art. 28.3 de la Constitución Política 1993 y que, el Tribunal Constitucional lo define “suspensión colectiva de la actividad laboral, previamente acordada por mayoría de trabajadores de entidades pública o privada” tienen por finalidad compensar necesidades de interés general en forma regular o permanente.

En un trance de huelga que, no está prohibido en nuestro país pero que, requiere de una serie de formalidades exigidas por el Derecho Laboral, queda latente la prestación continua de los servicios públicos esenciales, tanto en entidades públicas o privadas, por tener carácter de urgentes llámese salud, limpieza, electricidad, agua, combustible, comunicaciones, transportes y otros

de ámbito estratégico determinados por Ley, en la que, se encuentra inmerso los mecanismos de la administración de justicia como poder del Estado, el funcionamiento de estos servicios debe continuar, como si no existiera la medida de lucha laboral por tratarse de prestaciones fundamentales, quedando bajo responsabilidad del sindicato asegurar la preminencia perenne de sus actividades con el personal necesario, hecho que al parecer se vendría incumpliendo sin causa justificada, lo que constituiría una falta grave, hecho que no viene sancionándose, pese a ser una falta grave.

En vista que las variables de investigación “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, son demasiadas amplias, su estudio la hemos direccionado a los alcances del órgano jurisdiccional de impartición de justicia, particularmente en el extremo de la Corte Superior de Justicia de Huaura, toda vez que, habría inobservancia e incumplimiento para cubrir mínimamente los servicios mínimos esenciales por personal de trabajadores, desconociéndose la Resolución Administrativa N° 006-2003-SP-CS, de la Corte Suprema de Justicia de fecha 01 de noviembre de 2003, que declara como servicio público esencial a la Administración de Justicia que se ejerce a través de sus órganos jerárquicos; asimismo, la Federación de Trabajos del Poder Judicial – FETRAPOJ, no viene cumpliendo con el requisito previsto en el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, donde se dispone que, la organización sindical debe entregar expresamente la lista de servidores civiles que se quedarán a cargo, para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el Artículo 83 del mismo cuerpo legal, pues así, lo dejo entrever la Resolución Administrativa N° 000220-2024-P-PJ del 08 de agosto del 2024 procedente de la Presidencia del Poder Judicial.

Finalmente, frente a una huelga en el Distrito Judicial de Huaura, se estila emitir resolución administrativa presidencial disponiendo que, los servicios esenciales donde tengan que llevarse a cabo, actos urgentes e impostergables, serán cubiertos por trabajadores que no vienen acatando la huelga, cualquiera sea su regímenes laboral apoyarán a los órganos jurisdiccionales de la sede, ello no debería ser así, conforme a los fundamentos expuestos en el párrafo anterior, incluso debería conforme equipos de trabajo para la determinación y atención de servicios mínimos, debiendo integrarlo el Presidente de la Corte, el Gerente Administrativo, la Coordinadora de Personal, el Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales y personal del área de estadística para la correspondiente atención.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE1.** ¿En qué medida, la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura?



**PE2.** ¿Cómo la entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga?

### **1.3. Objetivos de la Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Evaluar el derecho a huelga de los trabajadores y la afectación de la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1.** Establecer la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura.

**OE2.** Establecer la entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Viene a ser fundamental reflexionar acerca de la exención continua de los servicios esenciales mínimos a nivel organizacional de la CSJ de Huaura, cuando Federación Nacional de los Trabajos del Poder Judicial, se encuentren materializando su huelga general, la administración presidida por el presidente debe exigirle al sindicato que, presente la relación de los trabajadores que cubrirán los servicios fundamentales que no pueden parar, ello implica solucionar diligencias urgentes e impostergables, ello no viene ocurriendo así, llegándose los vacíos laborales que se presentan con personal que no acata la huelga, este incumplimiento falta grave e incluso podría declararse ilegal la paralización de las labores, pues el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, obliga a la organización sindical entregar formalmente el rol de los personales que van a prestar servicios, y tienen que continuar su cargo de estos servicios fundamentales.

#### **1.5 Delimitación del estudio**

##### **De espacio**

Lo conforma a aquella prestación de servicios esenciales en un estado de huelga a nivel de la entidad judicial, específicamente la Corte Superior de Justicia de Huaura.

##### **De tiempo**

Investigación de corte longitudinal, su estudio comprenderá los dos últimos años, se llegará a adjuntar datos informativos de trascendencias.

**De alcance**

Alcanza a todos los servidores administrativos sindicalizados del Distrito Judicial de Huaura que tienen derecho a la huelga.

**1.6 Viabilidad del estudio**

Es realizable el estudio, a efecto de darse su viabilidad, esta diagnosis explorativa, va permitir constatar los hechos reales; también, la actividad de revisión de la información jurídica va a permitir consolidar un buen referente del marco teórico de rigurosidad, un acercamiento a la verosimilitud, para así plantear su hipótesis, cual respuesta al problema estructurado, las que debidamente contrastados nos permitirán continuar a establecer las conclusiones, y finalmente hacer alcance de su recomendación.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Investigaciones Internacionales.

(Cepeda y Alvarado, 2023), Investigación titulada: *“La ponderación del derecho de la Huelga frente a los derechos de educación, salud y libertad de locomoción”*. Presentada en ULC -Colombia. Investigación se orientó a efectuar un análisis sobre las huelgas a nivel de los servicios básicos como el sector de educación, salud frente a la libre locomoción; tomando en cuenta de cómo se desenvuelven los actores cuando son afectados, cuando trabajadores del servicio básico es paralizado. Para el cual toma en cuenta tres hechos de huelga que son parte del servicio básicos, estas huelgas siendo ocurridas en el centro de salud de Moicao, la huelga suscitada en la universidad de Neiva, y el caso de huelga de los pilotos de la institución Avianca. Concluye: se ha obtenido que, en el contexto de la afectación de las prerrogativas laborales de un trabajador, este incide al ingreso mínimo vital del trabajador que se encuentra dentro del sindicato, entonces la huelga se hace viable y tiene una protección jurídica. En primer término, se destaca con lo acontecido con los trabajadores de la institución de salud Maicao, que se sobrepuso aquel trabajador tenga la prerrogativa al ingreso mínimo vital frente al trabajo. Por otra parte, existe una desigualdad, hay grupo trabajadores que pueden hacer uso del este derecho, y otros grupos que también laboran para entes del estado no pueden dicho derecho a la huelga, a pesar que sea ya reconocido a nivel constitucional. Así mismo, lo descrito líneas arriba,

beneficia únicamente a los agentes empleadores, que pueden tomar acción llevar a cabo un despido masivo, hecho Qué sucedió en la huelga llevado en la institución Avianca, para poder atender a los problemas que reclamaron. Así mismo se dispuso que el personal trabajador de esta institución no debe tener beneficios extra legales, tampoco vacaciones mucho menos bonos en su remuneración.

(Muñoz y Londoño, 2021), Investigación titulada: *“El derecho humano al servicio público esencial: una mirada a la prohibición del derecho a la huelga”*. Presentada en la Universidad EAFIT de Medellín. Bajo este diagnóstico el investigador se determinó poner en claridad esta institución de carácter internacional, el derecho a la huelga, principalmente determinar la efectividad de las acciones y el aspecto legislativo el cual lo regula en el contexto del Estado de Colombia. Sucesivamente se efectuó una comparación entre la prerrogativa la huelga y los servicios básicos principales en los dos planos. En tanto que en el contexto real solo a nivel normativo se prohíbe de manera literal la huelga cuando se refiere a los servicios básicos, esto se desprende de lo estipulado en la norma constitucional en su Artículo 56 y a nivel jurisprudencial. Concluyó: la discusión sobre la legislación sobre la prerrogativa a la huelga no se orienta así es está prohibido o permitido, si no se orienta a establecer sobre el servicio básico público en el país de Colombia. Esto En relación a que la legislación de Colombia no se determinó cuando está ante un servicio básico fundamental, esto no es a consecuencia del descuido por parte de las entidades del estado, quiénes supieron establecer el SPE, si no Esto se debe por la interferencia del plano internacional quienes creen ser un órgano legislativo, situación que en la realidad no se llevó a establecer un

consenso donde todos como miembros puedan hacer uso del derecho a la huelga. Al hacer una comparación entre la norma nacional y internacional se halló algunos aspectos en común, así como en llegar a definirlo de lo que viene a ser el servicio básicos esenciales, y ciertas actividades catalogadas bajo este servicio básicos, también en concordar con el límite que se da a ejercer la prerrogativa a la huelga. Pero cabe destacar que alimentación para ejercer la huelga sí existe una diferencia entre ambos planos, dado que para la legislación colombiana se determina una limitación de carácter absoluta mientras que para el organismo internacional determina que existe una limitación restringida.

(Cociña, 2020) investigaron Titulada: *“Relación y límites del concepto de servicios mínimos en la huelga”*, presentada en Universidad de Chile. Esta investigación tiene el propósito de hacer un estudio sobre el criterio jurídico que debe prevalece en el desarrollo del proceso para la determinación sobre un servicio básico, en aras a no limitarse cuando se desarrolla o será una huelga en el ámbito laboral. En razón a realizar el estudio sobre la correcta determinación de las prerrogativas que se ven en afectación cuando se da una huelga, se llegó a hacer un estudio tanto jurisprudencial y doctrinal, del plano nacional y externo, para establecer sus elementos que se han determinado, y también aquellos elementos que se han incorporado progresivamente dentro del derecho. Concluyó: se ha obtenido que, se busca delimitar una correcta empleabilidad de lo establecido en la legislación correcta con la implementación de la institución de servicios básicos cuándo se desarrolla una huelga. Por consiguiente, cuando se da el proceso, debe ser en base a la ponderación de las prerrogativas fundamentales y el ejercer la huelga, por lo que se debe dar atención en relación a la particularidad del servicio básico. Por

tanto, se debe establecer una correcta regulación, y debe ser en base al principio de una justa motivación y en base a un debido procedimiento, donde se debe dar prioridad en atender a determinados servicios básicos que es fundamental para la población, y así posteriormente establecer que deben ser los servicios mínimos que debe de contar con la asistencia, también equipos de emergencia para si alguien en actividad cuando se ejerce la prerrogativa la huelga. Estos límites deben ser interpretados en base a una interpretación restrictiva, donde el acuerdo sea fundamentado, debiendo demostrarse los diferentes criterios que se tuvieron presente para determinar ciertos límites al ejercicio de huelga.

(Higuera, 2020) Estudio Titulada. *“El derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad”*, presentada en la Pontificia Universidad Pontificia Comillas de Madrid. En el marco del derecho laboral es fundamental el ejercicio a la huelga, este se encuentra acogido en la norma constitucional de España, Art.28. 2. Por consiguiente, el reconocimiento a nivel constitucional conlleva a que se trate como un derecho básico. Este derecho fundamental, también tiene su límite, que el mantenimiento el servicio básico, es así que la autoridad que gobierna es el responsable de disponer las medidas para que continúen los servicios básicos necesarios. La determinación de estos servicios básicos se fija para qué cobertura y equilibrio el derecho del usuario y de los agentes que se encuentran en huelga. Concluyó: se ha concluido que el derecho a la huelga, así como los otros existentes tampoco tiene un carácter absoluto. La limitación a esta prerrogativa se basa en los servicios básicos que debe ostentar la ciudadanía. Para determinar la limitación se orienta a fijar los servicios básicos, dado para la protección de los servicios que son fundamentales para atender el derecho

que la constitución tutela, y también la libertad de la población. La determinación del servicio básico seda en harás al equilibrio de la prerrogativa de huelga y lo las prerrogativas que ostentan la población; también permite que un grupo de trabajadores continuar laborando cuando se manifiesta la huelga. Por esa razón desde el plano político se debe llegar a un acuerdo para legislar el derecho a la huelga, dado es trasendental en el ámbito laboral, atendiendo a los defectos de índole técnico y formales, y ser eliminados, para cumplirse lo determinado por el CE, debiendo ser regulado por a una norma orgánica.

### **2.1.2. Investigaciones Nacionales**

(Canchaya, 2021). Tesis denominada: *“Impacto de la regulación sobre servicios mínimos en la efectividad del derecho de huelga en el ámbito del sector privado, Perú, 2014-2019”* Presentada en la Pontificie Universidad Católica del Perú. Se abordó cual objetivo de determinar hasta qué punto el estado ha regulado el servicio básico, he incidido en el ejercicio de la prerrogativa a la huelga en el contexto del Perú. Para el cual lleva a cabo el estudio sobre los acontecimientos de manifestaciones de huelga en el sector privado a nivel nacional del año 2014 al 2019. Que, en los resultados obtenidos, la principal causa para establecerse la improcedencia por parte de la autoridad laboral es que se hicieron caso omiso a lo establecido del requisito de la permanencia frente a la huelga ciertos servicios básicos. Concluyó: dentro de los años de investigación se ha obtenido que el 14% de las huelgas realizados en todo el territorio nacional y fuera de ello se manifestó en el área privada, donde llegaron a ser determinarse procedentes; bueno significando que solo este porcentaje ha ejercido su prerrogativa a la huelga de forma efectiva. Por



otra parte, las huelgas que se dieron por improcedente, fue por la razón que estas organizaciones hicieron caso omiso el requisito del básico mínimo. Asimismo, con la empleabilidad de la Norma que permite el desarrollo normal del servicio mínimo, permite que una cantidad reducida de trabajadores pueda seguir laborando mientras se manifiesta la huelga, haciendo este su manifestación efectiva en el contexto nacional; generando este un Impacto de forma inmediata al agente trabajador acorde con lo establecido por criterios determinados por la CS y el TC en relación a lo señalado. En tal sentido amerita sostener que la normativa sobre el establecimiento del servicio mínimo incide en el desarrollo eficiente en el contexto de la huelga.

(Carbajal, 2021). Presenta la tesis. *“El derecho de huelga de los trabajadores que ocupan puestos indispensables y el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador”*. Presentado en la Pontificie Universidad Católica Del Perú. Llegó a desarrollarse este estudio, a razón de efectuar un análisis de la empleadora en relación a su facultad sancionadora, sí puede determinar una sanción al trabajador que se encuentra en un puesto indispensable que decidió participar en la huelga, no habiéndose determinado si la huelga es legal o improcedente. También, sí se da el no acatamiento a la responsabilidad laboral, o se vendría afectando a la prerrogativa de huelga. Concluyo: se ha obtenido qué, para determinarse el límite para ejercer derecho a la huelga se basa en la característica del servicio, hallándose lo estipulado en la Norma LRCT Art. 82, señala: en el desarrollo de la huelga se contraviene al servicio básico esencial o para que se garantice los servicios indispensables, los trabajadores que están en huelga tiene la responsabilidad que un grupo de ellos de Van continuar los servicios necesarios que la Norma estimula. Por

consiguiente, el empleador en base a lo establecido la Norma puede sancionar Bueno a que el trabajador qué es parte del puesto indispensable, cuando se encuentra en un proceso de divergencia, en base al Art. 68-A, no dónde estipula, se toma en cuenta la relación de los empleadores cuando no llegan a algún consenso entre las partes, o no se haya solucionado dicha divergencia. Por tanto, el empleador puede establecer una sanción a efecto del incumplimiento de una responsabilidad, dado que fue comunicado al trabajador tendrá que asistir a un puesto indispensable, por tanto, debe reanudarse en trabajar su entidad.

(Arévalo, 2022), investigación titulada, "*La huelga en el derecho laboral peruano*" Presentada en la Revista Procesal Laboral. realizo este estudios bajo el objetivo de efectuar una diagnosis de las normas y los criterios, y también la determinado doctrinal en cuanto a la institución de la huelga circunscrito al ambito laboral en el marco de la actividad privada. Asimismo, también para ello analizó el TUO de la norma colectiva de trabajo, los aspectos fundamentales de la huelga, describir cuando lo Es legal o ilegal, del cual llega a establecerse en base a una resolución emitida por la autoridad en lo administrativo laboral. Concluso: La actividad de la huelga consiste en el cese colectivo de la actividad laboral que se da en un sentido Pacífico donde los trabajadores no van a su centro laboral generándose así una suspensión a la relación laboral. La huelga como derecho no fue regulado a nivel internacional por algún convenio, ni por las recomendaciones determinadas por la OIT; Por otro lado, se considera que llego a originarse de la libertad sindical, dónde el organismo internacional en lo laboral considera que es un derecho que se desprende del convenio N° 87.

La legislación se observa que la huelga fue ingresada a la constitución, y que su ejercicio para desarrollarse en armonía con la sociedad, por tanto, promueve el estado, ocurriendo este mismo al igual con la figura de la negociación colectiva. La manifestación de la huelga de aquellos servicios básicos que son parte del Estado o de un ente particular están sujetos a ciertas limitaciones, cuando su manifestación afecta o pone en riesgo a la afactor de seguridad y la salud del conjunto ciudadano. Finalmente, cuando se da el desarrollo de una huelga y este se declara ilegal, el empleador puede sancionar o suspender sin recibir algún goce, pero no Establecer un despido.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. SERVICIOS ESENCIALES**

En el plano del derecho laboral, para nuestra investigación es necesario estudiar al derecho a la huelga, así como también los servicios básicos de carácter esencial, cuando se ejerce el derecho a la huelga, y el límite existente que incide a ambas partes. Siendo fundamental qué deba emerger debate sobre el límite que se da en sus dos dimensiones del derecho a la huelga. Estableciéndose que para el desarrollo este de nuestro estudio se debe dar inicio por su conceptualización.

#### **Concepto**

Para la determinación del concepto de un servicio esencial recae en cómo se opera para cada rama del derecho, así para el derecho laboral tiene un empleo distinto a otra rama del derecho, así como se puede constatar en el derecho administrativo; así para el derecho laboral lo define como aquella parte donde en el desarrollo de la huelga conlleva a regular de una forma determinada una acción restrictiva.; y para el derecho administrativo, lo define al servicio esencial como aquella prestación de servicio que debe realizar un trabajador. Martínez y Muñiz (2001).

Por tanto, de lo descrito líneas arriba, se puede arribar a su conceptualización del denominado servicio esencial, en el marco del derecho laboral, como aquel mecanismo que determina las condiciones de la Norma, comportándose Como aquella restricción frente a la acción de la prerrogativa a la huelga. Otra parte ante el derecho administrativo determina el concepto que los servicios básicos

de índole esencial se encuentran relacionados con el deber de satisfacción de la necesidad básica de la ciudadanía.

Siguiendo la investigación, se manifestó que el derecho a la huelga también tiene límites, y que esto reposa en la norma constitucional en aras a la tutela de continuarse la prestación de esenciales, debido a que no puede ser afectado a comunidad; en tanto, no debe entenderse al concepto de servicio esencial en el derecho laboral como aquellos servicios que deben retribuir al interés de la colectividad.

Para el entendimiento en el derecho, el no reconocimiento de las dos posturas antes mencionada en relación a la definición del servicio esencial, ha ocasionado en el contexto del Perú a los especialistas a generar críticas a la concepción al laboral tachándolo como un concepto muy agudo al concebir al servicio esencial preferentemente como la protección de la vida, la seguridad. Morón Urbina (2013).

En tal sentido en la legislación nacional, el ejercicio de la prerrogativa a la huelga, si bien están sujetos a ciertas limitaciones o cierta restricción, serán únicamente por lo establecido por la norma; esto desarrollándose dentro del marco de un estado democrático, a razón de proteger el orden social, para la tutela de la moral, salud, entre distintas prerrogativa y la libertad que le asiste a la persona.

Asimismo, se dispone en la norma constitucional, que tanto la institución policial y los integrantes de la Fuerza Armada, así como otros distintos servicios de carácter público, dispuso a los sujetos restricciones, limitaciones, que al igual determina la ley acorde a los lineamientos internacionales como el lineamiento protocolar de San Salvador.

A nivel externo, específicamente el protocolo de San Salvador, en el extremo del Art. 8.2, en correlación a lo consagrado en la disposición del CADH del Artículo 30, ratifica sobre las restricciones del techo a la huelga, donde solo debe originarse en base de una norma o una ley: Así mismo, el factor de la restricción o el límite a esta institución está basado en el objetivo de la protección, tales como el orden público, los diferentes derechos fundamentales como a la salud, como las libertades de la persona. Y en el caso de los integrantes PNP y las FFAA por tener una situación particular como agentes de derecho.

Por tanto, se debe entender que el protocolo de San Salvador dispuso un texto normativo en convenio con los diferentes estados que son parte la CADH; y que, en cuanto a la conceptualización del servicio esencial, a reconocida por el derecho laboral ácido establecido por la OIT.

### **Servicio público esencial en el Perú.**

Llevada a cabo el estudio sobre información del servicio esenciales en la realidad peruana, se observa que se vino empleando de modo diferente a lo establecido por el derecho de trabajo. Dónde posteriormente, con la marca de

la realidad de la manifestación del COVID 19, el gobierno ha establecido el DS. N 044 - 2020, seguidamente seguidamente el DS. N 003 - 2020 - DE, donde se llegó a acoger y emplear el término servicio esencial, para para determinar excepcionalidad al ejercicio del derecho al tránsito de la ciudadanía y a efecto de ello pueda intervenir la Fuerza Armada, y no precisamente para restringir el derecho a la huelga. Llegando a emplearse este concepto con la finalidad de establecer los servicios y actividades que debían estar permitidos de la persona en el marco del estado de emergencia, Así mismo también con la finalidad de fijar un control a la red social a nivel nacional.

Por otra parte, la expresión servicio esencial, desde la óptica de derechos laboral lo entiende como aquella restricción para la protección de los bienes legalmente establecidos, como a la seguridad, a la vida y a la salud; por lo que la protección de otros bienes tutelados jurídicamente no sean posible que se limite el ejercicio a la huelga. Así también se llegó a darse otra definición en relación al servicio mínimo, básicamente basado en los términos de servicios funcionales o básicos.

En nuestra legislación nacional se estableció una relación de actividades que lo han particularizado como esenciales. Fijándose así una enumeración donde se le denomina como servicios esenciales de carácter público. Esto encontrándose en el TUO de la LRCT, en su Art. 83, literal j. Constituido por el catálogo apertus, basado en el criterio establecido por la comisión de especialistas para la empleabilidad del convenio y por la OIT el cual señalaba que no sería

conveniente generar un listado exacto sobre los que viene a ser los servicios de índole esencial. Libertad sindical y negociación colectiva (1994).

Es así que, en la norma nacional sí llegó a establecer la enumeración de los servicios esenciales de índole público, donde en determinadas situaciones se ha realizado sin tener en referencia lo establecido como servicio esencial por el OIT, dónde esta institución no califica como un servicio esencial de carácter público a aquellos servicios o actividades que el OIT no considera como tales de forma estricta, así como los medios de comunicación televisión radio, el petróleo, el transporte, la educación entre otros; en la norma nacional no se logra entender como un servicio o una actividad de índole esencial, lo que sí es para el OIT así como por ejemplo el servicio que realiza un bombero, el apoyo de alimentación a estudiantes en edad escolar, el actividad de limpieza en los establecimientos de educación para los estudiantes.

En la norma interna se llegó a situar determinadas categorías dentro de otra. Esto se puede observar en el DS N 070 - 90 - TR, en su Art. 2, donde se llegó a situar al servicio esencial como aquel servicio que puede ser determinado por un sector en particular, cuál un criterio para el establecimiento o fijación de un servicio esencial. De la misma manera se puede constatar en la LRCT en su Art. 67, donde sea reformó por el DS N supremo 009 - 2018 - TR, dónde llegó a adjuntar el denominado criterio del servicio esencial tanto en un sentido estricto y en un sentido extenso, donde cuyo objetivo es que se observe los bienes de helados que protege el criterio del servicio esencial de carácter



público, entre ellas se tiene proteger a la vida, a la salud, la continua normal existencia de la ciudadanía.

Por consiguiente, llevar a cabo el análisis de cómo se ha estructurado la norma es la legislación nacional sobre el criterio normativo para el establecimiento del Límite sobre el ejercicio de la prerrogativa la huelga es necesario tomar en cuenta lo siguiente: i). Sobre las diferentes categorías que acogió el OIT, donde estos se caracteriza por su flexibilidad a los estados que lo adopten puedan adecuar a sistema. ii). Sus distintas técnicas, reconoce para la fijación legal, de aquella actividad que deben ser determinado como un servicio mínimo de carácter público en caso de la manifestación del ejercicio a la huelga.

Continuando la secuencia, con la dación del DS N 070 - 90 - TR, llegó a establecer, que la determinación del servicio esencial le correspondía la administración por medio del titular de entidad; así en lo referente a la entidad de administración de justicia la calificación de este estaba en la competencia de la CSJ en casos de ejercicio del derecho a la huelga. Cortés Carcelén (1993).

Seguidamente, la determinación de habilitar llegó a cambiarse desde dos aspectos: el primero que eliminó para que la administración pueda calificar y segundo se estableció que la actividad de calificar este en competencia del empleador, debiendo este comunica sobre los servicios básicos a la autoridad en lo administrativo en materia de trabajo y a la institución sindical esto en concordancia del TUO del LRCT. de su Art. 82.

El establecimiento que solo el empleador puede determinar sobre sí realiza una contraprestación de servicios esenciales o si realiza una actividad indispensable, en base a lo establecido en el TUO pudo ser pasible de cuestionamientos, ha razón que limitada el ejercicio a la huelga con la finalidad de qué continúa en ejercicio de los servicios mínimos; donde posteriormente para el 2019 con la dación de una norma para su complementación viabilizo la facultad para que los sindicatos puedan participar de modo indirecto para calificar sobre los públicos esenciales.

Por consiguiente, desde el establecimiento del D. Ley N 25 593, los organismos sindicales estaban habilitados para realizar su reclamo o contestación sobre la calificación que pueda realizar el empleador, por medio del proceso de divergencia, situación que en los hechos no se podía realizar, Por qué no eran atendidos por la autoridad administrativa en lo laboral. Muy distinto a la actualidad, puesto que en la norma vigente se llegó a precisar sí es posible el cuestionamiento que pueda efectuar un organismo sindical Y estos deben estar orientados a aquellos puestos de labor que tiene el carácter de servicio mínimo que pueda desarrollar un trabajador, hallándose concretamente establecido en el artículo 9. 2 literal i), bebiendo este fundamentarse de que ellos se tratan de una prestación indispensable al interior de la entidad o empresa o de ser el caso en no ser un servicio esencial de carácter público hallándose establecido en su Artículo 9. 3 literal i).

Finalmente, en la regulación normativa nacional no permite que pueda darse un acuerdo entre el empleador y la institución sindical para calificar cuáles

vienen a ser un servicio básico esencial, a efecto de que es una facultad propiamente establecida en base a ley y también en decisión del empleador, situación que sí pueden llegar a un acuerdo sobre el objetivo de una contraprestación mínima.

### **La continuidad del servicio mínimo cuando se ejerce la Huelga.**

Para tratar el factor de la continuidad de un servicio mínimo cuando se ejerce la huelga, se debe mencionar lo determinado en su TUO de la LRCT, su Art. 82, que determina el concepto sobre el servicio mínimo, debe considerar los organismos sindicales cuál aquella obligación en garantizar que continúen las actividades o servicios, sin llegar a interrumpirse todos los servicios o las actividades.

Por consiguiente, en cuánto las actividades y servicios continúen en funcionamiento en base al proceso que se identificó, y se encuentra organizado conforme el empleador, se llegarán a dar el servicio mínimo y el continuo mantenimiento de los puestos laborales; continuando la productividad del personal que trabaja cuando se encuentra paralizado las actividades por efecto el ejercicio de la huelga.

Al respecto, también se puede observar en el TUO de la LRCT en su Art. 82 párrafo segundo que dispone, que el empleador informa a la institución sindical o los trabajadores y a la autoridad administrativa en lo laboral sobre la cantidad y el puesto que seguirán en la hora para que continúe las prestaciones; sin embargo, posteriormente se dispuso el DS. N 009 2018 - TR y su normativa

que lo complementa, fijándose las reglas para servir de apoyo el servicio mínimo en sus diferentes formas.

Así mismo esta norma mencionada, el DS. N° 009-2018-TR añade responsabilidad al empleador, donde este debe justificar por qué se incluye a la cantidad del personal y el puesto laborales (específicamente el Artículo 2 que reforma el art. 67 de la reglamentación de la LRCT); por otro lado, la normativa complementaria también señala la actividad de informar sobre el servicio mínimo no está dado para garantizar que la empresa lleve a cabo su servicio de manera normal; dónde el comunicado comunidad debe hacer referencia el puesto laboral que debe continuar laborando cuando se ejerce la huelga y la cantidad de personal activo de dicha entidad y el número mínimo que necesariamente debe elaborar cuando hay una huelga.

#### **La determinación de los servicios mínimos.**

La norma establecida de forma objetiva para determinar el servicio mínimo, también se entiende como aquel mecanismo dado para determinar los puestos específicos a continuar la laborar y la cantidad de trabajadores que deben continuar en prestación de servicio mínimo cuándo se ejerce el derecho a la huelga. Por consiguiente, es meritorio hacer una distinción de la actividad de la determinación con respecto a la actividad de calificar a un servicio esencial.

En nuestra norma se puede observar que reconoce tres modalidades para establecer de manera objetiva al servicio mínimo, siendo los siguientes: el primero tiene que darse la voluntad de la entidad o empleadora; el segundo

tiene que darse un acuerdo enteré la entidad empleadora y el sindicato, y el tercero qué tiene que haber una decisión de un tercero.

### **2.2.2. DERECHO A HUELGA**

En el marco del desarrollo histórico este derecho, se entiende como aquella prerrogativa, que es parte de la evolución económica y te la conquistado de la clase trabajadora. Por consiguiente, no está sujeto a un mandato estático en el tiempo. En la doctrina ha surgido un nuevo paradigma que se contrapone al concepto formal, este plantea una definición amplia y dinámica y permanente sin generar alguna restricción a la figura, tampoco se encuentra basado el modelo neutro. Esta nueva corriente que se contrapone desde el plano crítico, que rompe el límite interno de lo que venía sosteniéndose como concepto clasista, desde el plano técnico y jurídico qué fondo tiene una base ideológica. De la Jara (1986).

Por otro lado, se entiende como aquella medida que emplea un grupo trabajador, constituyendo un sindicato para generar un reclamo en las condiciones laborales, frente a conductas renuentes que pueda tener el empleador; también se sostiene que la figura de la huelga es la paralización de trabajo por parte de la colectividad de trabajadores en acuerdo a la decisión mayoritaria de estos. Llegando a entenderse que los trabajadores qué es la minoría del número de la mitad de los trabajadores estos se hallan obligados a cumplir lo que ha terminado la mayoría, Aquí también consta que el trabajador no asiste a su centro de trabajo y se encuentran fuera de la institución que laboran. Chamamé (2002).

### **El derecho a la huelga - forma de ejercer**

Aquí cabe hablar sobre la titularidad que tiene el trabajador en ejercerlo, desde una óptica amplia es a aquellos trabajadores que pertenecen a un sindicato; también compete ejercerlo a todo trabajador en un sentido general; Es necesario destacar que corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a una asamblea sindicalista los que deciden sobre la huelga. (Fernando Montero, p. 278.)

### **Atribuciones al derecho de huelga.**

Dentro de sus atribuciones se puede señalar a que el trabajador pueda, desee o no ejercer su derecho a la huelga, otra de sus atribuciones es la modalidad quiere decir si la huelga desarrollarse va a hacer en un plazo determinado o continuo, también la facultad de solicitar las reivindicaciones, de adoptar medios básicos para su manifestación de huelga, todo lo señalado en las normativas, y en la constitución política, entre otras atribuciones

### **Requisitos para la viabilidad de la huelga**

Concerniente a los requisitos, para que se declare viable el desarrollo de una huelga se demanda que: que determine defender intereses y derechos de todos que son integrantes; qué para adoptar la medida a ejercer este derecho la huelga es mayor al cincuenta por ciento de los personales que lo constituyen, para la cual debe convocarse a una asamblea a todos los integrantes de manera secreta y directa; que se le comunique a la autoridad en lo laboral y al empleador con cinco días de anticipación o si se trata de

prestaciones públicas serán 10 días; y que no se haya llevado a un arbitraje la negociación colectiva. ( DL. N 25593, Art. 73).

### **Limitación para el ejercicio del derecho a la Huelga.**

Es entendido como la prohibición para ejercerse la prerrogativa a la acción de huelga en concordancia con la norma constitucional los siguientes: Los agentes que laboran en la administración del estado que ostentan un cargo o un poder acorde al artículo 42 de la normal mención. También se encuentran prohibidos los agentes del órgano jurisdiccional y el ministerio público acorde Art.153 también de la norma de mención. Se debe resaltar que en la carta magna en el Art. 28.3 establece que, la manifestación de la huelga debe llevarse a cabo en armonía el interés social. Este último concepto, el derecho público tiende a realizar una diferencia conceptual con el interés público, por lo que el concepto de interés público se emplea para la medida a proteger a sectores que están en una desventaja económica.

En esa relación, su TUO de la normativa LRCT trabajo Art. 79, señala: la manifestación de la huelga debe darse de modo pacífico, sin que medie alguna violencia sobre alguna persona o algún bien. El desarrollo del ejercicio de la huelga debe ser en armonía al interés colectivo, por lo que se debe proteger a todo elemento que beneficia a la población en conjunto.

### **Los efectos jurídicos del derecho a la huelga**

Aquí cabe destacarse los efectos jurídicos que produce el derecho a la huelga siendo: la decisión de paralizar la actividad laboral, con excepción a los trabajadores que deben continuar la prestación del servicio indispensable para

la entidad. Otro efecto también es la suspensión de todo contrato individual. Qué efecto el trabajador. También genera un impedimento que se sustraiga máquinas, elementos susceptibles a ser extraídos. No incide al aspecto acumulativo en cuanto al tiempo para los efectos del tiempo de prestación de servicio.

### **La declaración ilegal de la huelga**

Acorde a lo estipulado en la norma, para determinarse que una huelga es ilegal se debe dar los siguientes: si la huelga declarada se declara improcedente; cuando al ejercer la huelga la violencia afectando a las personas o bienes. También es declarado ilegal cuando se incurre en lo estipulado en el artículo 81 de la LRCT. No bueno así mismo cuando también se levanta la huelga aún no haya tenido un laudo establecido. Y sí existe un abandono al centro laboral.

### **El derecho a la huelga en la constitución política.**

En este apartado, cabe mencionar, la huelga como derecho se adscrito en la norma constitucional, Art. 28 inciso 3, dispone: el estado reconoce la huelga como derecho, las negociaciones colectivas y al sindicato, garantizando su ejercicio democrático. Así mismo cabe resaltar, que el artículo en mención no goza de ser absoluto, es susceptible de limitación por la ley, por lo que su ejercicio debe estar en relación a la paz social y en armonía a los derechos de toda persona.



### **El proceso para dar inicio a una huelga en base a la AAT.**

Para que pueda iniciarse la acción de la huelga en nuestro país, compete a la autoridad administrativa de trabajo realizar una verificación a los requisitos de exigibilidad, entre estos requisitos podemos encontrar los siguientes: que en el plan de acción se defiendan los intereses y derechos de carácter económico del trabajador; que la huelga se desarrolle acorde a lo establecido en el estatuto del organismo sindical; que no se haya arribado a un arbitraje la negociación colectiva; que se efectúe un comunicado a trabajo y al empleador con cinco días hábiles de anticipación, si se trata de prestaciones esenciales estatales se debe informar 10 días con anterioridad a realizarse la huelga.

### **2.3 Bases filosóficas**

El tema obliga a razonar acerca de la filosofía del Derecho en el nivel interpretativo de la ciencia jurídica del Derecho Laboral, al extremo de la libertad sindical y el derecho fundamental a la huelga, reconocido supranacionalmente por la OIT y por nuestra la Constitución Política, el positivismo jurídico peruano permite la paralización de labores, pero el Reglamento General de la Ley Servir 30057 exige el cumplimiento de ciertos requisitos, tanto así que su art. 80.g obliga al gremio sindical entregar la relación del personal que se encargarán del servicio público esencial, en la realidad no estaría efectivizándose en la CSJ de Huaura, mereciendo reflexionar y analizar juicios de valores a decir de Immanuel Kant crítica de la

razón pura, en búsqueda de la esencia, origen y naturaleza jurídica de nuestras variables de estudio, y de las exigencias deontológicas a los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial para que cumplan con lo pactado en un estado de huelga.

#### **2.4 Definición de términos básicos.**

**Actos urgentes e inaplazables.** Vienen a hacer aquellos actos que forman parte de la diligencia preliminar en una investigación, llevados a realizarse a efecto de estar establecido una exigencia sobre un caso concreto que demanda la protección sobre un hecho de investigación, siendo estos actos diligenciales que no es pasible de espera. Así entre estos actos se tiene a la actividad de pesquisa que debe efectuarse en el marco de una escena del delito.

**Derecho a huelga.** La definición de este derecho podemos hallarlo en el plano doctrinal, y que existe principalmente dos corrientes situar la definición de esta prerrogativa, así por un lado, la teoría dinámica, que Define el derecho a la huelga Como aquella perturbación del cumplimiento de la actividad prestativa de trabajo; la teoría tradicional que por su parte entiende a este derecho como aquel acto suspensivo de forma voluntaria y mayoritaria de forma pacífica la actividad de trabajo, el cual conlleva en a la ausencia del centro laboral, con la finalidad de un incremento económico o beneficio laboral.. (Arévalo, 2022).

**Descuento salarial.** Se concibe como aquel descuento que se efectúa a la compensación económica del trabajador. Estos descuentos pudiendo ser de

forma voluntaria o obligatoria afectando al salario Neto. En este descuento se puede tomar en cuenta, las horas extras, pago por deuda contraído, por tener una caja de ahorro, por cuotas dadas al sindicato entre otros que es parte del sueldo neto

**Jornada laboral.** Se entiende o se toma en cuenta al tiempo continuo que un agente presta su servicio laboral, ya sea mediante una actividad intelectual, física y por lo que va a obtener una remuneración por parte del empleador. Una jornada se llega a medir en base a las horas que se elabora. La norma constitucional refiere que una persona podrá trabajar 8 horas al día dentro de los días de lunes a sábado trabajando como máximo 48 horas dentro de esta.

**Negociación sindical.** Dentro del marco del derecho laboral este constituye un mecanismo básico, para arribarse a un diálogo social; por medio de este mecanismo el empleador y el sindicato pueden llegar a un convenio salarial, a acuerdos sobre una condición de trabajo; y es donde se asienta la relación optima entre el trabajador y los empleadores. En las negociaciones que se lleva a cabo abordan el tema salarial, la duración del trabajo, el beneficio de capacitaciones, bueno los temas de salud seguridad e igualdad. (OIT, 1988).

**Ley Servir.** Este régimen de servicio civil, que se implementa en el año 2021, llega a implementar a la autoridad de alcance nacional en materia de servicio civil, este que es regulado por la ley N 30057. Este es una norma orientada a la profesionalización de las carreras de los trabajadores públicos, en aras al desarrollo de una propiedad y labor transparente.

**Libertad sindical.** Esta prerrogativa está contenido en la carta magna, Artículo 28, está dado para garantizar la libertad sindical, que debe ser concebida como aquella prerrogativa que que asiste a toda persona para poder asociarse es un organismo sindical, y ejercer todos los derechos inherentes a esta institución. Este derecho alcanza a que la persona pueda crear un organismo sindical, la libertad de administrarlo, de organizarse, y todos los actos en relación a la institución sindical.

**Organización sindical.** Esta institución está conformada por un conjunto de trabajadores que se encuentran Asociados, esto en aras a velar por los intereses tanto de carácter laboral económico y social ante el empleador, dónde el empleador puede ser una empresa o el estado. También se concibe Como aquella organización de trabajadores para una defensa en común.

**Servicios públicos esenciales.** Es aquella actividad organizada, estructurada para atender las necesidades básicas de carácter general, ya sea esta actividad de manera continua y regular, y que le rige un sistema jurídico establecido, bien puede ser desarrollado por el propio estado, y por un agente privado.

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

**HE1.** La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura

**HE2.** La entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga

## 2.6. Operacionalización de las variables

| PROBLEMA   | HIPÓTESIS  | VARIABLES                        | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | INDICADORES   |
|--|--|----------------------------------|---|---|---|
| ¿Cómo el derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura? | El derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura. | V1=VX<br>SERVICIOS<br>ESENCIALES | La huelga no está prohibida en Perú, se requiere cumplir formalidades del Derecho Laboral, prestación continua de servicios públicos esenciales entidades públicas o privadas, salud, limpieza, electricidad, transporte, agua, otros estratégicos como la administración de justicia poder del Estado.                   | funcionamiento de estos servicios debe continuar, como si no existiera la medida de lucha laboral por tratarse de prestaciones fundamentales, quedando bajo responsabilidad del sindicato asegurar la preminencia perenne, con personal necesario, se viene incumpliendo sin causa justificada, es una falta grave, | -Nivel de cumplimiento<br>-Regulación normativa<br>-Prestación continua<br>-Ámbito estratégico<br>-Servicio fundamental |
|  |  | V2=VY<br>DERECHO A HUELGA        | Regulado en los alcances art. 28.3 Constitución Política, el Tribunal Constitucional lo define “suspensión colectiva de la actividad laboral, previamente acordada por mayoría de trabajadores de entidad pública o privada” tienen por finalidad compensar necesidades de interés general en forma regular o permanente. | No regulado expresamente en la norma supranacional, la OIT, toma como precedente su enraizamiento con el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la finalidad de las recomendaciones del organismo internacional, del cual el Perú es Estado parte desde 1959 vía Res. Leg. 13281.                    | -Regulación normativa<br>-Derecho a la libertad<br>-Protección sindical<br>-Suspensión colectiva<br>-Interés general    |

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

Viene a ser un estudio índole aplicativo, está dado a solucionar una problemática de la realidad jurídica, que el gremio sindical de los trabajadores cumpla en forme preminente en continuar la actividad del servicio esencial en tiempo de huelga a nivel de la CSJ de Huaura; de nivel descriptiva asociativa y/o correlacional entre variables “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, es el nivel o profundidad de la Tesis, si su enfoque es un tanto cuantitativo por contener una muestra y población numérica, y un tanto cualitativo por que los resultados representarse en tablas y gráficos porcentuales, posteriormente continuara a ser analizados, valorado e interpretado por el investigador.

#### **3.2. Población y muestra**

El universo poblacional lo constituye el trabajador sindicalizado en la Corte Superior de Justiciade Huaura, del cual, al azar para nuestra muestra de estudio, cogeremos a veinte elementos del total de la población en estudio, bajo los mismos caracteres.

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

Aplicaremos la técnica de la encuesta de carácter anónimo, como instrumento se operará un cuestionario, que lo constituirá interrogantes cerrados, con la opción solo de marcar, las mismas que fueron logradas a través de la operacionalización de ambas variables en investigación.

### **3.4. Procesamiento de presentación de resultados.**

Todo datos obtenido de la encuesta realizada, se llevara a insertar al sistema informático Excel, el resultado obtenido serán representados en tabulaciones y figuras porcentuales que serán interpretadas por el autor de la Tesis.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultado.

1. El derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 12 | 60%  |
| En desacuerdo | 4  | 20%  |
| No responde   | 4  | 20%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |



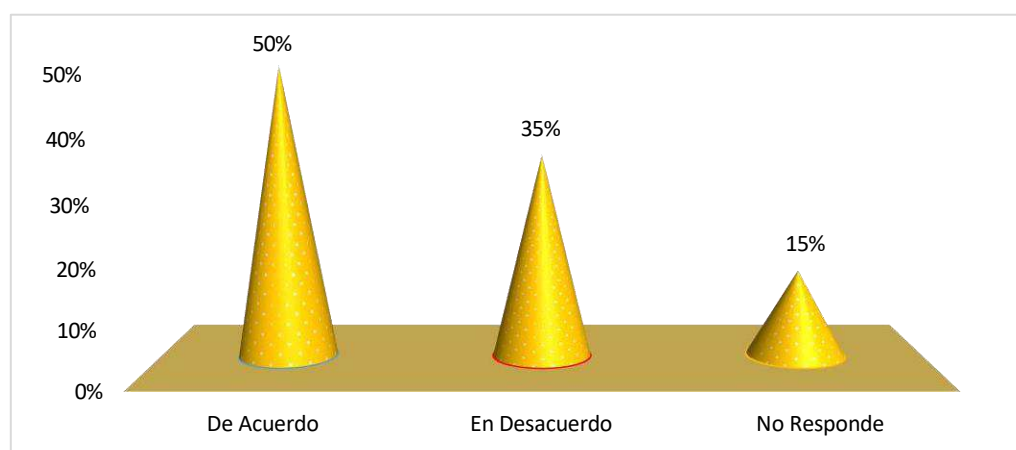
#### Interpretación

La poblacional de estudio estuvo integrado por veinte trabajadores sindicalizados en la CSJ de Huaura, 60 % el derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la CSJ de Huaura, debido a que, las variables de investigación “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, no se encuentran regulados expresamente a nivel supranacional de los convenios y

encomiendas de la Organismo de Trabajo (en lo sucesivo OIT) y por ende en el contexto de la CSJ de Huaura, se toma como precedente el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la recomendación del organismo internacional, del cual el Perú es parte desde 1959, en el país el derecho a huelga se encuentra reglado dentro de los alcances del art. 28.3 Constitución Política 1993, el Tribunal Constitucional lo define “suspensión colectiva de la actividad laboral, acordando con anterioridad por el numero mayoritario de entidades pública o privada” tienen por finalidad compensar necesidades de interés general en forma regular o permanente. 20 % en desacuerdo y 20 % no responde.

2. La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 10 | 50%  |
| En desacuerdo | 7  | 35%  |
| No responde   | 3  | 15%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |



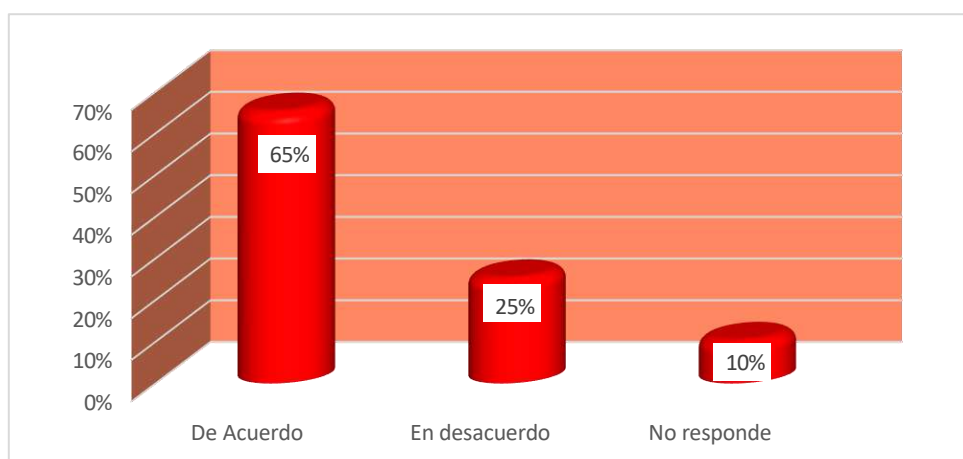
### Lectura

50 %, la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial (FETRAPOJ) afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de

Justicia Huaura, no vendría cumpliendo con el requisito previsto en el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, donde se dispone que, la organización sindical debe entregar expresamente la lista de servidores civiles que continuara en sus trabajos, y continúe el servicio esencial, así como lo determina el Art. 83 de la norma citada, ello lo dejó entrever la Resolución Administrativa N° 000220-2024-P-PJ del 08 de agosto del 2024 procedente de la Presidencia del Poder Judicial, haciéndose extensivo a la Corte Superior de Justicia de Huaura, 35 % opinión en contrario y 15 % en blanco.

3. El sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 13 | 65%  |
| En desacuerdo | 5  | 25%  |
| No responde   | 2  | 10%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |



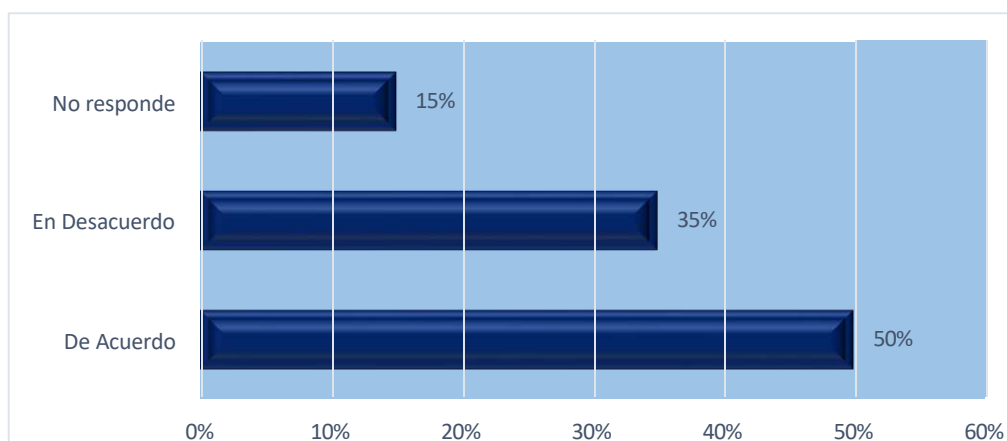
### Interpretación

65 %, el sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga, es un derecho pero

que no está prohibido en nuestro país, se requiere de una serie de formalidades exigidas por el Derecho Laboral, queda latente la prestación continua de los servicios públicos esenciales tanto en entidades públicas o privadas, por tener carácter de urgentes llámese salud, limpieza, electricidad, agua, combustible, comunicaciones, transportes y ámbitos estratégico determinados por Ley, como los mecanismos de la administración de justicia poder del Estado, servicios continuos, como si no existiera la medida de lucha laboral por su naturaleza fundamental, quedando bajo responsabilidad del sindicato asegurar la preminencia perenne de sus actividades con el personal necesario, hecho que al parecer no vendría cumpliéndose a cabalidad sin causa justificada, constituye falta grave, y merece sanción, 25 % no estuvo de acuerdo y 10 % guardo silencio.

4. En estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 10 | 50%  |
| En desacuerdo | 7  | 35%  |
| No responde   | 3  | 15%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |



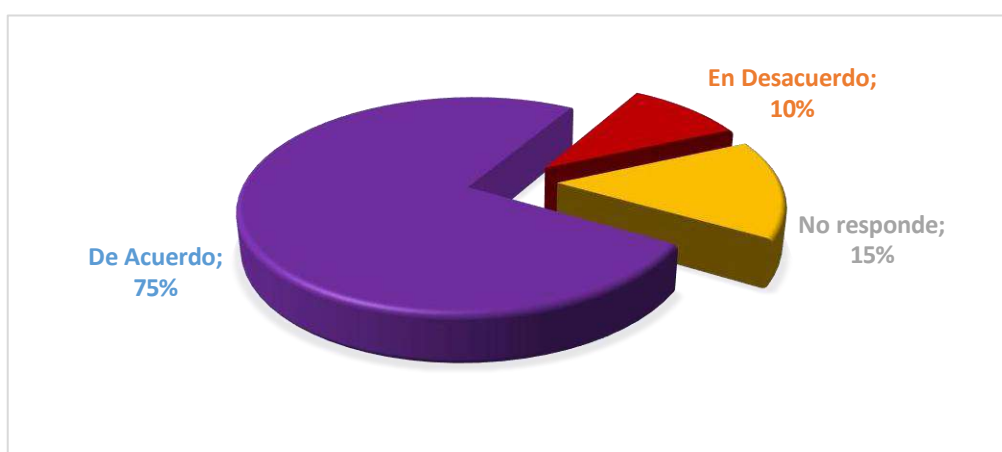
### Comentario

50 %, en estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura, un 25 % estuvo en desacuerdo habría inobservancia del personal de trabajadores, desconociéndose la Resolución Administrativa N° 006-2003-SP-CS, de la CSJ de fecha 01 de noviembre de 2003, a dispuesto que tiene el carácter de servicio público esencial a la Administración de Justicia que se ejerce a través de sus órganos jerárquicos. 15

% sin respuesta.

5. En huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 15 | 75%  |
| En desacuerdo | 2  | 10%  |
| No responde   | 3  | 15%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |

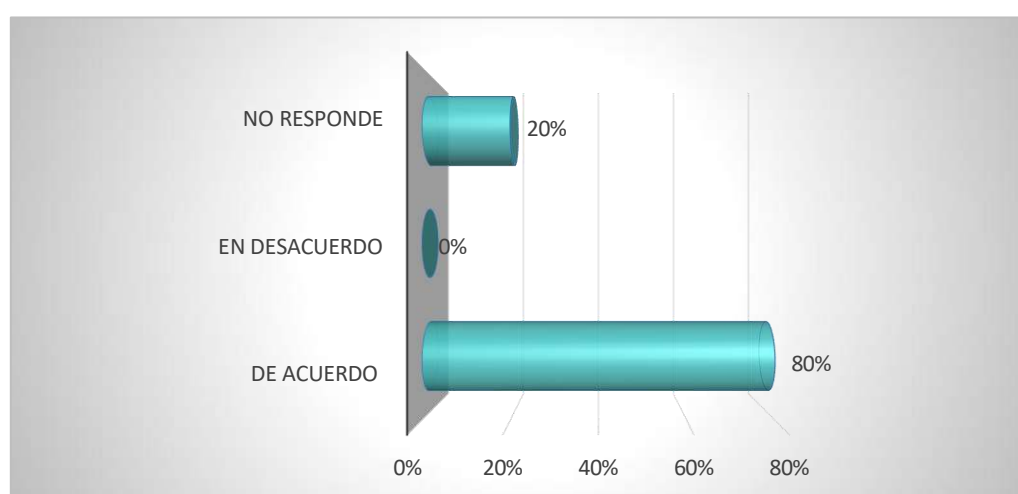


### Reflexión

75 %, en huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza, cualquiera sea su regímenes laboral apoyarán a los órganos jurisdiccionales de la sede, ello no debería ser así, debería conformarse equipos de trabajo para la determinación y atención de servicios mínimos, debiendo integrarlo el Presidente de la Corte, el Gerente Administrativo, la Coordinadora de Personal, el Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales y personal del área de estadística para la correspondiente atención. 10 % en desacuerdo y 15 % no responde.

6. Es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 16 | 80%  |
| En desacuerdo | 00 | 00%  |
| No responde   | 4  | 20%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |

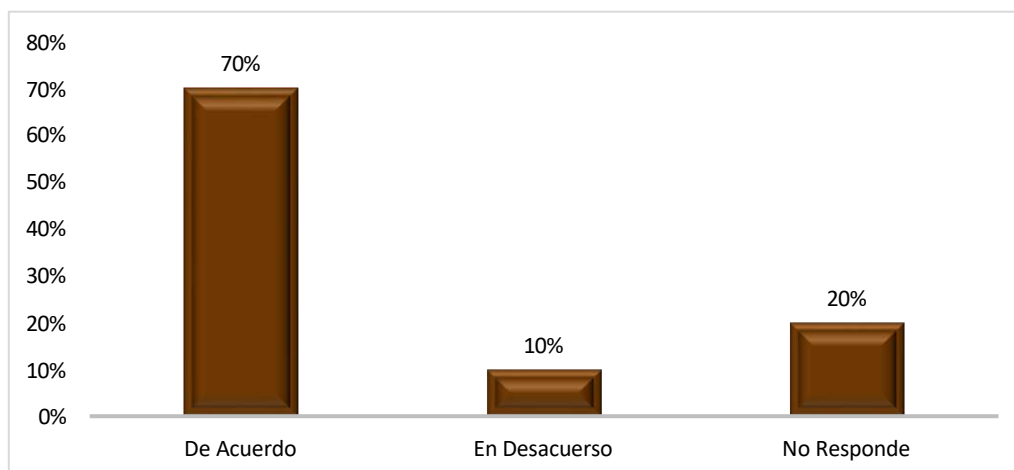


## Lectura

Respuesta categórica, 80 % es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga, la presidencia de la administración debe exigir al sindicato, presente la relación de los trabajadores que cubrirán los servicios fundamentales y solucionar diligencias urgentes e impostergables, no se puede cubrir vacíos laborales con personal que no acata la huelga, es una casual de ilegalidad, el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, obliga a la organización sindical entregar formalmente el rol de los de servidores civiles que se quedarán a cargo de estos servicios fundamentales. Ninguno estuvo en desacuerdo y 20 % no responde.

7. El positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales.

| Condición     | n  | %    |
|---------------|----|------|
| De acuerdo    | 14 | 70%  |
| En desacuerdo | 2  | 10%  |
| No responde   | 4  | 20%  |
| TOTAL         | 20 | 100% |



## **Lectura**

70 %, el positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales, obliga a reflexionar filosóficamente en el ámbito interpretativo de la ciencia jurídica del Derecho Laboral, la libertad sindical y el derecho fundamental a la huelga, reconocido supranacionalmente por la OIT y por nuestra Constitución Política, Ley Servir 30057 y su Reglamento, cumplir requisitos art. 80.g que, a decir de Immanuel Kant en su Critica de la razón pura, debe buscarse la esencia, origen, principios primeros y las exigencias deontológicas actuales de nuestras variables para esta realidad social de parte de los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial para que, cumplan con lo pactado en un estado de huelga. 10 % en desacuerdo y 20 % sin respuesta.

## **4.2 Contrastación de hipótesis**

**Hipótesis general** (Respuesta afirmativa al problema general planteado, de formula Hi correlacional entre propiedades y cualidades de las variables)

El derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

Se contrasta con derivaciones de tabulaciones y gráficos 01, 04 y 05 por los siguientes fundamentos:

1. 60 %, el derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.



2. Las variables de investigación “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, no se encuentran regulados expresamente en el marco normativo supranacional de los convenios y encomiendas de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT).
3. En el contexto de la Corte Superior de Justicia de Huaura, se toma como precedente el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la finalidad de las recomendaciones del organismo internacional, del cual el Perú es Estado parte desde 1959.
4. El derecho a huelga se encuentra reglado dentro de los alcances del art. 28.3 Constitución Política 1993, el Tribunal Constitucional lo define “suspensión colectiva de la actividad laboral, previamente acordada por mayoría de trabajadores de entidades pública o privada” tienen por finalidad compensar necesidades de interés general en forma regular o permanente.
5. 50 %, en estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura.
6. 25 % estuvo en desacuerdo habría inobservancia del personal de trabajadores, desconociéndose la Resolución Administrativa N° 006-2003-SP-CS, de la Corte Suprema de Justicia de fecha 01 de noviembre de 2003, que declara como servicio público esencial a la Administración de Justicia que se ejerce a través de sus órganos jerárquicos.
7. 75 %, en huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza.
8. Cualquiera sea sus regímenes laborales apoyarán a los órganos jurisdiccionales de la sede judicial de Huaura, no debería ser así, conformar equipos de trabajo para la determinación y atención de servicios mínimos, debiendo integrarlo el

presidente de la Corte, Gerente Administrativo, Coordinadora de Personal, jefe de la Unidad de Servicios Judiciales y personal del área de estadística para la correspondiente atención.

### **Hipótesis Específicas**

**HE1.** La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura.

**E2.** La entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga.

Se contrasta con resultados tablas y gráficos 02. 03. 06 y 07 por el siguiente análisis de los hechos:

1. 50 %, la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial (FETRAPOJ) afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura.
2. FETRAPOJ no vendría cumpliendo con el requisito previsto del art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, dispone la organización sindical debe entregar expresamente la lista de servidores civiles que se quedarán a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables, lo dejo entrever la Resolución Administrativa N° 000220-2024-P-PJ del 08 de agosto del 2024 procedente de la Presidencia del Poder Judicial, haciéndose extensivo a la Corte Superior de Justicia de Huaura.

3. 65 %, el sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga.
4. El derecho de huelga no está prohibido en nuestro país, se requiere de una serie de formalidades exigidas por el Derecho Laboral, inmerso la prestación continua de los servicios públicos esenciales tanto en entidades públicas o privadas.
5. Los servicios públicos esenciales de salud, limpieza, electricidad, agua, combustible, comunicaciones, transportes y ámbitos estratégico determinados por Ley, como la administración de justicia poder del Estado.
6. Los servicios esenciales continuos, deben darse como si no existiera la medida de lucha laboral por su naturaleza fundamental, quedando bajo responsabilidad del sindicato asegurar la preminencia perenne de sus actividades con el personal necesario, hecho que al parecer no vendría cumpliéndose a cabalidad sin causa justificada, constituye falta grave, y merece sanción.
7. 80 %, es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga.
8. La presidencia de la administración debe exigir al sindicato, presente la relación de los trabajadores que cubrirán los servicios fundamentales y solucionar diligencias urgentes e impostergables.
9. No se puede cubrir vacíos laborales con personal que no acata la huelga, es una casual de ilegalidad, el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir 30057, obliga a la organización sindical entregar formalmente el rol de los de servidores civiles que se quedarán a cargo de estos servicios fundamentales.
10. 70 %, el positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales.

11. Se debe reflexionar filosóficamente en el ámbito interpretativo de la ciencia jurídica del Derecho Laboral, la libertad sindical y el derecho fundamental a la huelga.
12. La Huelga es reconocido supranacionalmente por la OIT y por nuestra Constitución Política, Ley Servir 30057 y su Reglamento, debe cumplirse requisitos del art. 80.g
13. A decir de Immanuel Kant y su Critica de la razón pura, debe buscarse la esencia, origen, principios primeros y las exigencias deontológicas actuales de nuestras variables para esta realidad social de parte de los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial para que, cumplan con lo pactado en un estado de huelga.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

1. Las variables de investigación “servicios esenciales” y “derecho a huelga”, no se encuentran regulados expresamente en el marco normativo supranacional de los convenios y encomiendas de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT).
2. En el contexto de la Corte Superior de Justicia de Huaura, se toma como precedente el derecho a la libertad y protección sindical, fruto de la finalidad de las recomendaciones del organismo internacional, del cual el Perú es Estado parte desde 1959.
3. El derecho a huelga se encuentra reglado dentro de los alcances del art. 28.3 Constitución Política 1993, el Tribunal Constitucional lo define “suspensión colectiva de la actividad laboral, previamente acordada por mayoría de trabajadores de entidades pública o privada” tienen por finalidad compensar necesidades de interés general en forma regular o permanente.
4. Los servicios públicos esenciales de salud, limpieza, electricidad, agua, combustible, comunicaciones, transportes y ámbitos estratégico determinados por Ley, como la administración de justicia poder del Estado.
5. La necesidad obliga cubrir vacíos laborales con personal que no acata la huelga, es una casual de ilegalidad, el art. 80.g del Reglamento General de la Ley Servir

30057, obliga a la organización sindical entregar formalmente el rol de los de servidores civiles que se quedarán a cargo de estos servicios fundamentales.

6. La Huelga es reconocido supranacionalmente por la OIT y por nuestra Constitución Política, Ley Servir 30057 y su Reglamento, debe cumplirse requisitos del art. 80.g.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

1. 60 %, el derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura.
2. 50 %, en estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura.
3. 25 % estuvo en desacuerdo habría inobservancia del personal de trabajadores, desconociéndose la Resolución Administrativa N° 006-2003-SP-CS, de la Corte Suprema de Justicia de fecha 01 de noviembre de 2003, que declara como servicio público esencial a la Administración de Justicia que se ejerce a través de sus órganos jerárquicos.
4. 75 %, en huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza.
5. 50 %, la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial (FETRAPOJ) afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura.
6. 65 %, el sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga.
7. 80 %, es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga.
8. 70 %, el positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales.

## **6.2. Recomendaciones.**

1. Cualquiera sea su régimen laboral apoyarán a los órganos jurisdiccionales de la sede judicial de Huaura, deben conformar equipos de trabajo para la determinación y atención de servicios mínimos, debiendo integrarlo el presidente de la Corte, Gerente Administrativo, Coordinadora de Personal, jefe de la Unidad de Servicios Judiciales y personal del área de estadística para la correspondiente atención.
2. FETRAPOJ debe entregar expresamente la lista de servidores civiles que se quedarán a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables, lo dejo entrever la Resolución Administrativa N° 000220-2024-P-PJ del 08 de agosto del 2024 procedente de la Presidencia del Poder Judicial, haciéndose extensivo a la Corte Superior de Justicia de Huaura.
3. El derecho de huelga no está prohibido en nuestro país, deben cumplir con las formalidades exigidas por el Derecho Laboral, inmerso la prestación continua de los servicios públicos esenciales tanto en entidades públicas o privadas.
4. Los servicios esenciales deben ser continuos, darse como si no existiera la medida de lucha laboral por su naturaleza fundamental, quedando bajo responsabilidad del sindicato asegurar la preminencia perenne de sus actividades con el personal necesario, hecho que al parecer no vendría cumpliéndose a cabalidad sin causa justificada, constituye falta grave, y merece sanción.
5. La presidencia de la administración debe exigir al sindicato, presente la relación de los trabajadores que cubrirán los servicios fundamentales y solucionar diligencias urgentes e impostergables.



6. Se debe reflexionar filosóficamente en el ámbito interpretativo de la ciencia jurídica del Derecho Laboral, la libertad sindical y el derecho fundamental a la huelga.
7. A decir de Immanuel Kant y su Critica de la razón pura, debe buscarse la esencia, origen, principios primeros y las exigencias deontológicas actuales de nuestras variables para esta realidad social de parte de los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial para que, cumplan con lo pactado en un estado de huelga.

## CAPÍTULO VII

### FUENTES DE INFORMACION

#### 7.1 Fuentes bibliográficas.

- (Muñoz y Londoño, 2021), Investigación titulada: “*El derecho humano a los servicios públicos esenciales: una mirada a la prohibición del derecho a la huelga*”. Presentada en Colombia.  
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/651ddb67-ea92-4601-ac5e-6956b9d72bec/content>
- (Cociña, 2020) investigaron Titulada: “*Relación y límites del concepto de servicios mínimos en la huelga*”, presentado en Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175690/Relaci%C3%B3n-y-l%C3%ADmites-del-concepto-de-servicios-m%C3%ADnimos-en-la-huelga.pdf?sequence=1>
- (Cepeda y Alvarado, 2023) investigaron. Titulada: “*La ponderación del derecho de la Huelga frente a los derechos de educación, salud y libertad de locomoción*” Presentado en Colombia  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28252/La%20ponderaci%C3%B3n%20del%20derecho%20de%20la%20Huelga%20frente%20a%20los%20derechos%20>
- (Higuera, 2020) investigaron Titulada. “*El derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad*”, presentada en España.  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/422120/retrieve>

- (Canchaya, 2021). Tesis denominada: *“Impacto de la regulación sobre servicios mínimos en la efectividad del derecho de huelga en el ámbito del sector privado, Perú, 2014-2019”* Presentada en la PUCP.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21108/Canchaya\\_Fern%C3%A1ndez\\_Impacto\\_regulaci%C3%B3n\\_servicios.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21108/Canchaya_Fern%C3%A1ndez_Impacto_regulaci%C3%B3n_servicios.pdf?sequence=1)
- (Carbajal, 2021). Presenta la tesis titulada. *“El derecho de huelga de los trabajadores que ocupan puestos indispensables y el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador”*. Presentado en la PUCP  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22071/CARBAJAL\\_FLORES\\_CLAUDIA\\_ALEJANDRA%20\(1\)1.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22071/CARBAJAL_FLORES_CLAUDIA_ALEJANDRA%20(1)1.pdf?sequence=1)
- (Arévalo, 2022), investigación titulada, *“La huelga en el derecho laboral peruano”* Presentada en la Revista Procesal Laboral.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/756>

## 7.2. Fuentes electrónicas

- <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/35078e004104d33c9d38dddba70825be/1spt-casaci%20c3%93n6922016limanortecortezortega.pdf?mod=ajperes&cacheid=350>
- [https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/802#content/citation\\_reference\\_4](https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/802#content/citation_reference_4)
- [https://www.google.com/search?q=descuento+salarial+definicion&sca\\_esv=36a5aede6ef96498&rlz=1c1chbf\\_espe958pe958&sxsrf=adlywilg\\_sduc3nmf0v7wycvzmedzz](https://www.google.com/search?q=descuento+salarial+definicion&sca_esv=36a5aede6ef96498&rlz=1c1chbf_espe958pe958&sxsrf=adlywilg_sduc3nmf0v7wycvzmedzz)
- [https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/#%C2%BFComo\\_debe\\_ser\\_definido\\_la\\_jornada\\_laboral](https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/#%C2%BFComo_debe_ser_definido_la_jornada_laboral)
- <https://www.geovictoria.com/espe/blog/recursoshumanos/leyservir/#:~:text=Desde%20el%202021%20empez%C3%B3%20la,de%20los%20funcionarios%20del%20estado.>
- <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-18449-2016-Lima-libertad-sindical-LP.pdf>
- <https://concepto.de/sindicato/>
- [https://www.google.com/search?q=Servicios+p%C3%BAblicos+esenciales+definicion&sca\\_esv=5a00d1dd542cba5a&rlz=1C1CHBF\\_esPE958PE958&sxsrf=ADLYWIJv6Eezn-SwOU](https://www.google.com/search?q=Servicios+p%C3%BAblicos+esenciales+definicion&sca_esv=5a00d1dd542cba5a&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=ADLYWIJv6Eezn-SwOU)

# ANEXOS

## 3.5. Matriz de consistencia

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES  | INDICADORES  | METODOLOGÍA   |
|---|---|--|--|--|---|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cómo el derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/><b>PE1.</b> ¿En qué medida, la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Cómo la entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Evaluar el derecho a huelga de los trabajadores y la afectación de la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura</p> <p><b>Objetivos Específicos</b><br/><b>OE1.</b> Establecer la huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura</p> <p><b>OE2.</b> Establecer la entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>El derecho a huelga de los trabajadores ha venido afectando la preminencia de los servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/><b>HE1.</b> La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicio público indispensable en la Administración de Justicia de Huaura.</p> <p><b>HE2.</b> La entrega sindical de la lista del personal judicial encargada de los servicios esenciales permitiría la atención de actos urgentes e impostergables en momentos de huelga</p> | <p><b>V1=VX</b><br/><b>SERVICIOS</b><br/><b>ESENCIALES</b></p> <p><b>V2=VY</b><br/><b>DERECHO A HUELGA</b></p> | <p>-Nivel de cumplimiento<br/>-Regulación normativa<br/>-Prestación continua<br/>-Ámbito estratégico<br/>-Servicio fundamental</p> <p>-Regulación normativa<br/>-Derecho a la libertad<br/>-Protección sindical<br/>-Suspensión colectiva<br/>-Interés general</p> | <p><b>Población</b><br/>Fiscales y Policías</p> <p><b>Muestra:</b><br/>20 elementos</p> <p><b>Nivel de investigación</b><br/>Descriptivo.</p> <p><b>Tipo de investigación</b><br/>Aplicado</p> <p><b>Enfoque</b><br/>Mixto</p> <p><b>Diseño</b><br/>No experimental</p> <p><b>Técnica</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b><br/>cuestionario</p> |
|   |   |  |  |  |   |

## Anexo II. Instrumentos para la toma de datos

| N° | ITEMNS  | RESPUESTA |    |             |
|----|---|-----------|----|-------------|
|    |   | SI        | NO | NO RESPONDE |
| 1  | El derecho a huelga de los trabajadores afecto la preminencia de servicios esenciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura                            |           |    |             |
| 2  | La huelga de la Federación de Trabajos del Poder Judicial afectó la prestación continua de servicios indispensable en la administración de Justicia Huaura  |           |    |             |
| 3  | El sindicato entrega la lista del personal judicial encargado de los servicios esenciales urgentes e impostergables en momentos de huelga                   |           |    |             |
| 4  | En estado de huelga se cumple con los servicios mínimos esenciales Corte Superior de Justicia de Huaura   |           |    |             |
| 5  | En huelga, la presidencia Distrito Judicial de Huaura dispone con resolución cubrir servicios esenciales con trabajadores que no acatan la medida de fuerza |           |    |             |
| 6  | Es importante la continuidad de servicios esenciales mínimos en la Corte Superior de Justicia de Huaura, cuando la FETRAPOJ se encuentre en huelga          |           |    |             |
| 7  | El positivismo jurídico laboral permite el derecho a huelga y al cumplimiento del rol servidores encargados de los servicios públicos esenciales            |           |    |             |