

## **FACULTAD DE DERECHO - PUCP**

### **CLÍNICA JURÍDICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE (CER) - 2025**

#### **GRUPO 01- INTEGRANTES:**

- Lucía Elena Charahua Condorcuya
- Marcelo Cabrera Ruiz
- Dante Aguilar Iberico

#### **ASUNTO/OBJETIVO DEL INFORME: Entrega Final**

**FECHA:** Lima, 06 de julio de 2025

#### **AMICUS CURIAE**

#### **1. Legitimidad de la Clínica Jurídica del Derecho del Trabajo y Conducta Empresarial Responsable**

La Clínica de Jurídica de Derecho del Trabajo y Conducta Empresarial Responsable de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), forma parte de la malla curricular de la Facultad de Derecho y se imparte a los alumnos y alumnas de los últimos ciclos de estudios. Bajo la conducción de un profesor responsable, esta clínica se orienta al estudio, análisis e intervención en casos que involucran la defensa de derechos laborales individuales y colectivos, así como en la promoción de prácticas empresariales que respeten los derechos humanos y los principios fundamentales del trabajo decente.

En el semestre correspondiente al año 2025-I, la Clínica ha asumido el compromiso de trabajar en la protección de los derechos de personas trabajadoras en contextos de precariedad y alta vulnerabilidad, particularmente en lo que respecta al acceso al empleo digno, la negociación colectiva y el respeto a la libertad sindical. En ese marco, ha considerado pertinente participar en procesos de incidencia jurídica mediante la elaboración de escritos técnicos y amicus curiae, instrumentos de especial valor en el ámbito judicial y administrativo. Estas intervenciones permiten que, desde las Facultades de Derecho, estudiantes y docentes contribuyan activamente desde la Academia a la consolidación de una cultura jurídica laboral respetuosa de los derechos humanos y de los principios que rigen un Estado Social y Democrático de Derecho.

En aplicación del artículo V del Nuevo Código Procesal Constitucional, se define el recurso de Amicus Curiae:

*Artículo V. Amicus curiae El juez, la sala o el Tribunal Constitucional, si lo consideran conveniente, podrán invitar a personas naturales o jurídicas en calidad de amicus curiae, para que expresen por escrito u oralmente su opinión jurídica sobre una materia compleja. También puede invitarse al amicus curiae para que ilustre al juzgador sobre conocimientos no jurídicos, técnicos o especializados de relevancia necesaria para resolver la causa. Son requisitos que debe cumplir la participación del amicus curiae:*

- 1. No es parte ni tiene interés en el proceso.*
- 2. Tiene reconocida competencia e idoneidad sobre la materia que se le consulta.*
- 3. Su opinión no es vinculante.*
- 4. Su admisión al proceso le corresponde al órgano jurisdiccional. El amicus curiae carece de competencia para presentar recursos o interponer medios impugnatorios.*

En ese sentido, en esta controversia, la acción popular interpuesta por la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) tiene por objeto cuestionar la constitucionalidad de diversas disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, norma que introdujo modificaciones sustanciales al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La demanda alega, principalmente, que las nuevas disposiciones afectarían de manera arbitraria la libertad de empresa, y que habrían excedido el marco de la potestad reglamentaria reconocida al Poder Ejecutivo.

Frente a ello, el presente amicus curiae tiene por finalidad brindar a este órgano jurisdiccional elementos de análisis jurídico y fáctico que permitan sustentar la constitucionalidad y convencionalidad del Decreto Supremo impugnado, así como su compatibilidad con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos laborales. Desde la Clínica Jurídica de Derecho del Trabajo y Conducta Empresarial Responsable de la PUCP, consideramos que este proceso de control normativo no puede resolverse de manera aislada ni desconectada del contexto constitucional e internacional que rige los derechos fundamentales colectivos de los trabajadores, en particular aquellos referidos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

### **Antecedentes y presentación del caso**

El 23 de julio de 2022, el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promulgó el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, mediante el cual se introdujeron significativas modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, originalmente aprobado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR. Esta nueva disposición normativa comprendió la modificación de más de treinta artículos existentes e incorporó nuevos dispositivos, abordando aspectos trascendentales relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva, en especial la negociación supraempresarial, y el ejercicio del derecho de huelga.

La emisión de este decreto obedeció a la necesidad de adecuar la normativa nacional a los compromisos internacionales asumidos por el Perú, en particular, a las recomendaciones formuladas por órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Tales órganos habían señalado la importancia de fortalecer las garantías vinculadas a la libertad sindical, asegurar condiciones para una negociación colectiva efectiva, incluso a nivel supraempresarial, y proteger el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR fue publicado en el diario oficial El Peruano el 24 de julio de 2022, fecha a partir de la cual entró en vigencia. Junto con su entrada en vigor, se dispuso la derogación de los artículos 3, 6, 13 y 63 del Reglamento anterior.

En este contexto, el 9 de noviembre de 2022, la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) interpuso ante la Segunda Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima una demanda de acción popular, con el propósito de que se declare la invalidez e inaplicabilidad de determinados artículos contenidos en el Decreto Supremo N.° 014-2022-TR. La SNI sostiene que las disposiciones cuestionadas podrían haber transgredido principios y derechos constitucionales, particularmente aquellos vinculados con la libertad de empresa y los límites de la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo.

Mediante Resolución N.° 01, la Segunda Sala Constitucional de Lima resolvió admitir a trámite la demanda de acción popular interpuesta por la SNI, disponiendo conferir traslado al Procurador Público en Materia Constitucional para que absuelva la demanda en el plazo de diez días. Asimismo, se ordenó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su calidad de entidad emisora de la norma cuestionada, que remita los antecedentes administrativos, informes y documentos que sustentaron la expedición del Decreto Supremo N.° 014-2022-TR, igualmente en el plazo de diez días.

De este modo, se dio inicio a un proceso judicial destinado a examinar la compatibilidad de las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo N.° 014-2022-TR con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente, situando en el centro del debate el equilibrio entre la protección de derechos fundamentales de índole laboral y la salvaguarda de principios económicos y empresariales.

Los artículos reglamentarios cuya inaplicabilidad solicita expresamente la parte demandante:

| <b>Artículo del DS 014-2022-TR</b> | <b>Contenido normativo</b>                                                                                                             | <b>Argumento de la SNI</b>                                                                              |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Artículo 4</b>                  | Permite la afiliación directa de trabajadores a federaciones y confederaciones, sin necesidad de pasar por un sindicato base.          | La norma desnaturaliza la estructura orgánica sindical y crea un nuevo derecho no previsto por ley.     |
| <b>Artículo 12</b>                 | Extiende el fuero sindical a delegados de secciones sindicales, reconociendo su derecho a la protección contra despidos y represalias. | La norma expande injustificadamente el fuero sindical y limita la capacidad organizativa del empleador. |
| <b>Artículo 23-A</b>               | Prohíbe y sanciona actos de disolución antisindical, como represalias, despidos encubiertos o incentivos a la desafiliación sindical.  | Considera que criminaliza actos legítimos de gestión interna y carece de base legal expresa.            |
| <b>Artículo 38</b>                 | Establece la obligación del empleador de entregar información económico-financiera relevante para la negociación colectiva.            | Señala que impone una carga desproporcionada al empleador y vulnera la confidencialidad empresarial.    |

|                              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Artículos 61-A y 61-C</b> | Regulan el arbitraje potestativo, permitiendo que una sola parte (el sindicato) lo solicite en caso de estancamiento en la negociación colectiva.                                       | Aduce que vulnera la autonomía colectiva al imponer una solución obligatoria sin acuerdo mutuo.                                |
| <b>Artículo 65</b>           | Define los supuestos de procedencia del derecho de huelga, y prohíbe que se neutralice su efecto mediante acciones empresariales sustitutivas.                                          | Alega que limita la respuesta empresarial ante huelgas y excede la función reglamentaria.                                      |
| <b>Artículo 67-A</b>         | Establece criterios técnicos para la determinación de servicios mínimos durante una huelga, con base en estándares internacionales                                                      | Afirma que la norma obstaculiza la operatividad de la empresa e interviene indebidamente en su organización interna.           |
| <b>Artículos 68 y 68-A</b>   | Prohíben el uso de esquirolaje interno y externo, es decir, el reemplazo de trabajadores huelguistas salvo en servicios esenciales debidamente justificados.                            | Alega que se vulnera la libertad de empresa al impedir que se mantenga la producción durante la huelga.                        |
| <b>Artículo 70</b>           | Establece medidas de protección del derecho de huelga frente a maniobras empresariales desleales, como contrataciones temporales, traslados o pagos discriminatorios durante la huelga. | Señala que se impone una regulación invasiva sobre decisiones empresariales legítimas, sin sustento constitucional suficiente. |

Cabe resaltar que el Decreto Supremo en cuestión fue aprobado con el objetivo de armonizar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con las observaciones formuladas por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial en lo concerniente a la libertad sindical, la negociación colectiva supraempresarial y el ejercicio del derecho de huelga, conforme a los Convenios N.º 87 y 98 ratificados por el Perú.

Frente a esta controversia, asumimos la firme defensa de la validez y legitimidad del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, convencidos de que sus disposiciones no solo se ajustan plenamente al marco constitucional y legal vigente, sino que resultan necesarias para armonizar la normativa interna con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales y libertades sindicales. Sostenemos que las reformas introducidas por el referido decreto son un paso indispensable para garantizar el respeto y la eficacia de derechos fundamentales de los trabajadores, así como para fortalecer el Estado de Derecho mediante la observancia de los estándares internacionales ratificados por el Perú.

## **2. Fundamentación Jurídica y Convencional del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR**

### **2.1. Compatibilidad con la Constitución y el bloque de constitucionalidad**

El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR se inscribe dentro de los parámetros establecidos por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el cual reconoce expresamente los derechos fundamentales colectivos: libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Además, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna, tales derechos deben interpretarse conforme a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, entre ellos el Convenio N.º 87 y el Convenio N.º 98 de la OIT.

La Constitución Política del Perú consagra en su artículo 28º el derecho a la sindicalización, estableciendo que "el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga". Esta disposición constitucional no solo reconoce estos derechos, sino que también obliga al Estado a garantizar su ejercicio efectivo.

Asimismo, el artículo 55º de la Constitución establece que "los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional", mientras que la Cuarta Disposición Final y Transitoria prescribe que "las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú". Se destaca los siguientes instrumentos internacionales:

- Convenio N° 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación
- Convenio N° 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8º)

En base a lo expuesto, el artículo 118º inciso 8 de la Constitución otorga al Presidente de la República la facultad de "ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas". Es así, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR se enmarca dentro de esta potestad constitucional, desarrollando y precisando los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En este sentido, el DS 014-2022-TR no crea derechos nuevos ni regula materias reservadas a la ley, sino que reglamenta disposiciones legales ya existentes para precisar, actualizar y armonizar el marco normativo peruano con los estándares internacionales. En consecuencia, su emisión no constituye un acto ultra vires, sino una manifestación legítima de la potestad reglamentaria prevista en el artículo 118, inciso 8 de la Constitución.

## **2.2. Cumplimiento de obligaciones internacionales del Estado peruano**

El contenido del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR no es una disposición aislada o discrecional del Poder Ejecutivo, sino una medida normativa que responde de manera concreta, necesaria y urgente a las múltiples observaciones formuladas, de forma reiterada y sistemática, por los órganos de control de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) durante los últimos treinta años. Así lo evidencia el reciente informe titulado *“Comunicación sobre Derechos de Libertad Sindical – Misión OIT”* (2025), el cual documenta con claridad cómo el Estado peruano ha mantenido, durante más de tres décadas, un marco normativo deficiente e incompleto en materia de derechos sindicales, especialmente en lo relativo a la negociación colectiva a nivel supraempresarial, la prohibición efectiva del esquirolaje, la protección adecuada contra actos de injerencia o represalia antisindical, así como la obligación de garantizar mecanismos de transparencia en el acceso a la información económica por parte de los representantes de los trabajadores.

La persistencia de estas deficiencias legislativas, pese a los compromisos internacionales asumidos por el Perú, ha sido interpretada por la OIT no como una mera omisión técnica o demora administrativa, sino como un incumplimiento sostenido y estructural del Estado en relación con sus obligaciones internacionales derivadas, entre otros, del Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y del Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) como la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la Conferencia Internacional del Trabajo han subrayado en diversos informes y sesiones que la legislación peruana no garantiza adecuadamente los derechos sindicales fundamentales y que es urgente su reforma.

Frente a este contexto de incumplimiento prolongado, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR constituye un avance normativo de carácter correctivo, orientado a dar cumplimiento a las exigencias internacionales y a revertir una situación de precariedad institucional que ha menoscabado el ejercicio efectivo de la libertad sindical en el país. Por tanto, cualquier intento de derogar, suspender o debilitar los efectos del mismo, significaría una regresión en la protección de derechos fundamentales, con consecuencias no solo internas, sino también en el plano internacional, al colocar al Perú en una situación de contravención frente a sus compromisos jurídicos internacionales. Este tipo de retrocesos normativos, más aún cuando son impulsados por intereses empresariales contrarios a la normativa laboral internacional, vulneran el principio de no regresividad y comprometen gravemente la responsabilidad internacional del Estado.

### **2.3. Legalidad del ejercicio de la potestad reglamentaria**

De acuerdo con la Sociedad Nacional de Industrias, los artículos 12º, 28º y 70º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas son inconstitucionales porque vulneran el principio de legalidad (artículo 2.24) y la garantía constitucional a la libertad de empresa (artículo 59 de la Constitución) al crear restricciones, obligaciones y prohibiciones no contenidas en ninguna norma de rango legal:

- a) Al ampliar el fuero sindical más allá de lo previsto en la ley (Artículo 12º)
- b) Al impedir que se extiendan beneficios a trabajadores no comprendidos en el ámbito de la convención colectiva, a pesar de que ninguna Ley lo prohíbe (Artículo 28º)

- c) Al prohibir que los trabajadores que libremente quieran trabajar durante una huelga puedan hacerlo y se obliga a los empleadores a impedir que trabajen (Artículo 70°)

Para entender este punto, es necesario considerar que el principio de legalidad implica la precedencia de la ley en la creación del Derecho, lo que, es su sentido más genérico, consiste respecto de la Administración Pública en la plena sujeción de ésta a la ley (Orbegoso, 2020: 202). Por tanto, dicho principio es un pilar del Estado de derecho mediante el cual se establece que toda actuación de los poderes públicos debe estar fundada en la ley; es decir, este se proyecta no sólo a actos meramente administrativos, sino también a la potestad reglamentaria.

*“El principio de legalidad garantiza que tanto el contenido como los límites a los derechos fundamentales se prevean siempre mediante una ley en sentido formal o, en su defecto, por medio de una norma que satisfaga la reserva de acto legislativo, garantizando de este modo los principios de generalidad e igualdad de trato para todos los habitantes de la República” (STC N° 00005-2013-PI/TC).*

Asimismo, la potestad reglamentaria tiene límites constitucionales y legales que garantizan el respeto del principio de legalidad. El artículo 118 numeral 8 de la Constitución Política del Perú reconoce la potestad reglamentaria del Presidente de la República al indicar que *“dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia, con fuerza de ley, en materia económica y financiera”,* y también *“expedir decretos y resoluciones que requiera la ejecución de las leyes”*. Por lo que, se deja en claro que la potestad reglamentaria no es autónoma, sino subordinada a la ley.

En el marco del ejercicio de la potestad reglamentaria, el Poder Ejecutivo no actúa de forma autónoma, sino como ejecutor de la ley, sin la capacidad de innovar el ordenamiento jurídico. Por lo que, sus reglamentos no pueden crear nuevas obligaciones, derechos ni restricciones, las cuales no hayan estado previamente autorizadas o contempladas en la normativa vigente; y así, los reglamentos deben de respetar el contenido, alcance y límites de la ley, puesto que su naturaleza es de carácter instrumental.

*“La potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo es una competencia reconocida en el artículo 118, inciso 8, de la Constitución, donde se establece que “corresponde al Presidente de la República”. [oo.] 8) Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredidas ni desnaturalizadas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones”. En este sentido, también la potestad reglamentaria está sujeta a control jurisdiccional posterior, la misma que debe centrarse en analizar la “transgresión” o “desnaturalización” de que haya sido objeto la ley sujeta a Reglamento” |6. (STC N° 3962-2005-PC/TC).*

Dicho esto, queda claro que el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR respeta plenamente el principio de legalidad, en tanto se limita a desarrollar aspectos procedimentales y de implementación de derechos ya reconocidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin introducir derechos ni obligaciones que excedan el marco legal vigente. En ejercicio de la competencia reglamentaria del Poder Ejecutivo, la norma no crea disposiciones nuevas, sino que

sistematiza, precisa y refuerza la aplicación de los contenidos legales, con el objeto de garantizar la seguridad jurídica y la efectividad de los derechos colectivos laborales.

El Decreto se circunscribe a aclarar conceptos, establecer procedimientos y desarrollar mecanismos de protección que ya se encontraban implícitos en la legislación, permitiendo una aplicación más clara y uniforme de la misma. En tal sentido, no se ha producido una invasión de competencias legislativas ni una afectación a derechos empresariales fuera de los límites constitucionalmente aceptables, sino un ejercicio legítimo de desarrollo normativo que fortalece la operatividad de los derechos colectivos del trabajo.

Lejos de vulnerar el principio de legalidad, el artículo 12° desarrolla lo previsto en el artículo 30 de la LRCT, que establece el fuero sindical como una garantía de protección para los representantes de los trabajadores. Si bien la ley menciona ciertos cargos específicos, no prohíbe extender dicha protección a otros representantes que ejerzan funciones de representación o defensa sindical. La protección reglamentaria responde, en realidad, a una interpretación extensiva y funcional del fuero, orientada a garantizar la efectividad del derecho de libertad sindical (art. 28 Constitución y Convenio 87 OIT), en el marco de la habilitación general de la LRCT. No hay, por tanto, creación normativa ilegítima, sino desarrollo lógico de una garantía legal existente.

Por otro lado, el artículo 28° no prohíbe absolutamente la extensión de beneficios, sino que señala que no procede hacerlo en forma automática respecto de trabajadores no comprendidos en el ámbito de la convención colectiva. Esta medida desarrolla el contenido del artículo 42 de la LRCT, que delimita los efectos de la convención colectiva al ámbito definido en ella, y se orienta a proteger la autonomía colectiva y evitar prácticas desincentivadores de la afiliación sindical. El Reglamento, entonces, precisa el alcance de la ley sin apartarse de su texto ni de su finalidad, respetando el principio de legalidad.

En cuanto al artículo 70°, cabe señalar que el artículo 72 de la LRCT define la huelga como un acto voluntario, pero reconoce que esta se ejerce por trabajadores comprendidos en un ámbito determinado. El Reglamento no impone la huelga como obligatoria a título individual, sino que establece sus efectos colectivos sobre los procesos y actividades del ámbito paralizado, en coherencia con la lógica propia del derecho colectivo del trabajo. Asimismo, la prohibición al empleador de facilitar el acceso al trabajo durante la huelga responde a la necesidad de evitar su neutralización, una preocupación respaldada por el Convenio 98 de la OIT. De este modo, el artículo 70 se enmarca en la finalidad legal de garantizar la eficacia de la huelga, sin extralimitarse respecto del marco normativo que desarrolla.

Según afirma la Sociedad Nacional de Industrias, el extremo cuestionado del artículo 70 del Reglamento LRCT dispone que la declaratoria de huelga obliga a la paralización de todos los procesos o actividades vinculadas a dicho ámbito. Es decir, crea la prohibición de realizar determinadas actividades de la empresa. Esto a pesar de que pueda encontrarse personal no sindicalizado o incluso afiliados que decidió no paralizar por no estar de acuerdo con la medida de huelga. En la misma línea, el extremo cuestionado prevé que: “el empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga”. Con ello,

presuntamente, la disposición cuestionada contraviene el artículo 72 de la LRCT, el cual dispone que la huelga es “realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”. El citado artículo 72 de la LRCT garantiza que los trabajadores que no desean acatar la huelga -por ser no sindicalizados o estar en contra de la medida- puedan continuar percibiendo sus remuneraciones.

Frente a ello, cabe señalar que el argumento que califica como inconstitucional el extremo del artículo 70 del Reglamento de la LRCT parte de una interpretación parcial del artículo 72 de dicha ley. En efecto, si bien es cierto que el artículo 72 reconoce que la huelga es una medida voluntaria y pacífica, también debe entenderse que la huelga, como manifestación del derecho colectivo, no se agota en decisiones individuales, sino que constituye una acción colectiva dirigida a presionar legítimamente en el marco de una negociación. El reglamento no impone una obligación individual de paralizar labores, sino que delimita el ámbito objetivo de la huelga. Esto significa que, una vez válidamente declarada, la huelga se aplica a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito aprobado por la autoridad administrativa, lo que no depende de la afiliación sindical, sino del puesto de trabajo y funciones desempeñadas. Ello es necesario para garantizar la eficacia de la medida, pues permitir que algunos trabajadores continúen labores en el mismo ámbito socava la herramienta de presión y, por tanto, desnaturaliza el derecho de huelga.

Desde una lectura atenta del recurso de acción popular interpuesto, podemos afirmar que este no desarrolla de manera suficiente ni sistemática en qué medida dichos artículos reglamentarios transgreden concretamente dicho principio constitucional, lo que podría limitar su eficacia argumentativa en sede jurisdiccional. En efecto, la sola invocación del principio de legalidad, entendido como la prohibición de imponer obligaciones o restricciones sin una norma con rango legal, no es, por sí misma, demostrativa de la inconstitucionalidad de una norma reglamentaria. Resulta necesario, para tal efecto, identificar con claridad cuál es el contenido esencial de la disposición legal que presuntamente ha sido alterada o desbordada, y demostrar cómo la norma reglamentaria en cuestión habría excedido los márgenes permitidos por la habilitación legal.

En el recurso, sin embargo, no se presenta un análisis detallado del marco legal habilitante contenido en la propia Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ni de las disposiciones constitucionales que sustentan el desarrollo normativo en materia de derechos colectivos laborales. Tampoco se examinan los fines que persiguen los artículos reglamentarios cuestionados ni se contrastan con los objetivos y principios de la ley, lo cual sería necesario para establecer si hubo una verdadera extralimitación normativa. En lugar de ello, se plantean afirmaciones generales acerca de la creación de “nuevas obligaciones o prohibiciones”, sin acompañar dichas afirmaciones de un razonamiento normativo o jurisprudencial riguroso.

Cabe recordar que el principio de legalidad, si bien exige reserva de ley para ciertas materias, admite también que el Poder Ejecutivo, en ejercicio de su potestad reglamentaria (artículo 118.8 de la Constitución), pueda desarrollar y precisar las disposiciones legales con el fin de garantizar su aplicación efectiva, especialmente en

ámbitos como el derecho colectivo del trabajo, donde la legislación suele establecer reglas generales que requieren de desarrollo técnico adicional.

Por tanto, desde una perspectiva técnica, se considera relevante que el tribunal evalúe con especial atención la suficiencia del sustento argumentativo ofrecido en la demanda respecto de la supuesta vulneración al principio de legalidad, tomando en cuenta no solo la literalidad de las disposiciones legales y reglamentarias en juego, sino también el marco constitucional y convencional que regula la materia.

### **3. Impacto del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR: Beneficios Reales para el Sistema de Relaciones Laborales**

#### **3.1. Fortalecimiento de la libertad sindical**

El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR introduce modificaciones sustantivas que refuerzan el derecho de asociación sindical, alineando la normativa nacional con el Convenio N.º 87 de la OIT. Así, el Artículo 4º permite expresamente la afiliación directa de los trabajadores a federaciones y confederaciones, así como la constitución del tipo de sindicato que los trabajadores estimen conveniente, eliminando barreras normativas que antes restringían ilegítimamente esta libertad.

Además, el Artículo 23-A establece una cautela importante al prohibir que la pérdida del número mínimo de afiliados, que podría conllevar la disolución de una organización sindical, sea consecuencia de actos antisindicales por parte del empleador. Esta disposición responde a las prácticas empresariales dirigidas a debilitar o extinguir sindicatos a través de presiones o despidos estratégicos.

De igual modo, el Artículo 12 amplía el reconocimiento del fuero sindical, brindando protección a los delegados de secciones sindicales, incluso en contextos de crisis corporativas o procesos de reestructuración empresarial, garantizando así la continuidad y autonomía de la representación colectiva frente a posibles represalias.

Estas medidas, en su conjunto, atacan causas estructurales que explican la baja tasa de sindicalización en el país, sobre todo en sectores vulnerables como la minería y la agro exportación, y constituyen pasos firmes hacia la consolidación de una verdadera libertad sindical. El derecho a la libertad sindical, plenamente reconocido por la Constitución, no solo protege la sindicación, sino también aspectos relacionados como las condiciones laborales y la igualdad de derechos. En ese marco, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR fue emitido con el objetivo de fortalecer y garantizar dicho derecho (Yucra, 2022).

#### **3.2. Impulso a la negociación colectiva**

El Decreto impulsa la negociación colectiva por rama de actividad, como mecanismo para superar la fragmentación sindical y dotar de mayor poder de incidencia a los trabajadores. En esa línea, el Artículo 38º establece con claridad la obligación del empleador de proporcionar información económico-financiera relevante para los procesos de negociación, fortaleciendo la transparencia y corrigiendo una de las asimetrías históricas en el proceso de diálogo entre las partes.

Asimismo, se introducen disposiciones clave en materia de arbitraje laboral. Los Artículos 61-A y 61-C crean un régimen más efectivo para acceder al arbitraje potestativo, permitiendo a los sindicatos acudir a este mecanismo ante la negativa injustificada del empleador a negociar o cuando se detecten estrategias dilatorias. Esta herramienta adquiere especial relevancia en contextos de conflictos complejos, como el de Telefónica del Perú, donde la incertidumbre por un eventual retiro de concesión o el traspaso a otra operadora podría poner en riesgo los derechos adquiridos de los trabajadores.

### **3.3. Regulación equilibrada del derecho de huelga**

En materia de huelga, el Decreto introduce una regulación moderna y equilibrada, conforme a los estándares internacionales de la OIT. El Artículo 65° elimina la exigencia de legalización notarial del acta de asamblea para la declaratoria de huelga, lo cual reduce trabas burocráticas y facilita el ejercicio efectivo de este derecho fundamental.

Asimismo, los Artículos 67-A, 68° y 68-A establecen un marco claro para la fijación de servicios mínimos, equilibrando el derecho a la protesta laboral con la protección de servicios esenciales para la sociedad. Por su parte, el Artículo 70° prohíbe expresamente el uso de personal de reemplazo (esquirolaje) o el mantenimiento activo de procesos durante la huelga, reforzando el poder disuasivo de esta herramienta legítima de presión y evitando su desnaturalización.

El Decreto también limita expresamente prácticas empresariales que vulneraban la eficacia de la huelga, como el esquirolaje tecnológico o la subcontratación fraudulenta durante los paros, restaurando así el equilibrio de sacrificios que debe caracterizar toda negociación colectiva genuina.

### **3.4. Reducción de la discrecionalidad y mejora en la seguridad jurídica**

El nuevo marco normativo limita la discrecionalidad empresarial en la toma de decisiones que puedan constituir represalias antisindicales. Así, prohíbe prácticas como traslados arbitrarios, despidos injustificados o la extensión unilateral de convenciones colectivas a trabajadores no afiliados como estrategia para debilitar al sindicato.

Además, la sistematización normativa introducida por el DS 014-2022-TR reduce la ambigüedad reglamentaria, incrementando la seguridad jurídica en el ejercicio de los derechos colectivos. Al establecer procedimientos claros y criterios objetivos para el reconocimiento de sindicatos, la celebración de asambleas, el inicio de huelgas o el desarrollo de procesos arbitrales, se consolida un entorno propicio para el diálogo social institucionalizado, conforme al principio de buena fe previsto tanto en la normativa nacional como en los convenios internacionales.

## **4. El principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales**

El principio de progresividad, reconocido en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(PIDESC) —instrumento ratificado por el Estado peruano—, impone la obligación de adoptar medidas orientadas a la plena efectividad de los derechos sociales, entre los cuales se incluyen los derechos laborales colectivos. De acuerdo con la jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional, este principio prohíbe la adopción de medidas regresivas que desmejoren el nivel alcanzado en el goce de tales derechos, salvo que exista una justificación suficiente basada en criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, lo cual no se ha evidenciado en el presente caso.

En ese marco, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR representa una medida normativa de carácter progresivo, en tanto no contraviene ni excede los límites de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sino que desarrolla y precisa sus alcances a través de una reglamentación que fortalece la aplicación práctica de los derechos reconocidos en la ley. Esta reglamentación cumple una función de desarrollo normativo, plenamente compatible con el principio de legalidad y con la competencia del Poder Ejecutivo.

En esa misma línea, las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo se alinean con los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, que han señalado reiteradamente las deficiencias de la legislación peruana frente a los estándares internacionales mínimos en materia de libertad sindical. En tal sentido, el decreto no solo constituye un avance en el cumplimiento de obligaciones internacionales postergadas, sino que su eventual derogación o nulidad, como se pretende mediante la acción popular, configuraría una medida regresiva contraria al derecho internacional de los derechos humanos, al no estar debidamente justificada bajo los criterios exigidos por dicho marco normativo.

A ello se suma que el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR ha sido objeto de una ofensiva regresiva por parte de diversos gremios empresariales que han promovido múltiples acciones judiciales, incluyendo acciones populares interpuestas por la SNI, CONFIEP, Cámara de Comercio de Lima, entre otras, todas con el objetivo de anular total o parcialmente disposiciones clave del decreto. Estas impugnaciones apuntan específicamente a artículos referidos a la afiliación sindical directa, la protección contra actos antisindicales, el fuero sindical, el derecho de huelga y la obligación empresarial de brindar información económica. Se configura así un intento sistemático de dismantelar los avances normativos obtenidos, lo cual vulneraría abiertamente el principio de no regresividad reconocido tanto por la Constitución como por los tratados internacionales ratificados por el Perú.

## **5. Inexistencia de vicios de inconstitucionalidad en el DS 014-2022-TR y falencias en la acción popular interpuesta**

Contrario a lo sostenido en la demanda interpuesta por la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR no constituye una interferencia ilegítima en el ejercicio de la libertad de empresa, sino que responde a una regulación razonable, necesaria y proporcional orientada a garantizar la efectividad de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Ortiz señala que la eficacia de un derecho constituye un pilar fundamental para que los demás derechos también puedan hacerse efectivos; la vulneración de uno repercute de manera directa en las condiciones que permiten ejercer los otros, razón por la cual dichos derechos cuentan con mecanismos de protección (2016: 35). Esta afirmación nos recuerda que los derechos no

existen en compartimentos aislados, es decir, forman un entramado interdependiente donde la garantía de uno sostiene y refuerza a los demás.

El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR debe entenderse como una regulación razonable porque responde a una necesidad concreta y largamente postergada en el derecho colectivo del trabajo peruano: hacer efectivos los derechos laborales fundamentales más allá de su mera proclamación normativa. Una regulación es razonable no solo cuando se ajusta a principios legales, sino cuando es capaz de restablecer equilibrios rotos en las relaciones laborales, ofreciendo a los trabajadores herramientas reales para hacer valer sus intereses colectivos en contextos desiguales por naturaleza.

En particular, una de las modificaciones centrales del decreto, referida a la protección del derecho de huelga y a la prohibición de reemplazo de trabajadores durante su ejercicio, es razonable porque rescata el sentido profundo de la huelga como mecanismo de presión legítima frente al poder del empleador. Si en la práctica el empleador puede continuar sus operaciones sin dificultad recurriendo a personal externo o de confianza mientras los trabajadores ejercen su derecho a la huelga, entonces este derecho se vacía de contenido. Se convierte en un gesto simbólico sin consecuencias, debilitando no solo su eficacia como herramienta de negociación, sino también su función democrática como expresión colectiva de resistencia y reclamo.

El decreto busca evitar justamente esa trivialización. Al regular con mayor precisión aspectos como los servicios mínimos, la participación sindical en su definición, o la prohibición del reemplazo de personal, lo que se está haciendo es garantizar que la huelga sea sentida, que tenga impacto, que genere incentivos reales para que el empleador se sienta a negociar. De este modo, la especial situación de subordinación en la que se encuentra el empleador, como destinatario de la huelga, implica que el ejercicio de este derecho lo obliga a anteponer sus propios intereses a los de los trabajadores, cuyos derechos son protegidos de forma preferente por el ordenamiento jurídico, lo cual es una consecuencia natural del sistema legal que regula el derecho de huelga (Monereo 2024: 9). Esta relación muestra que la huelga no es solo un acto de presión, sino un mecanismo que equilibra el poder entre trabajadores y empleadores, recordando que, en un Estado social de derecho, los intereses económicos deben ceder cuando se trata de proteger derechos fundamentales.

Esto no significa favorecer a un sector sobre otro, sino nivelar un terreno históricamente desigual entre quien detenta el poder de organización empresarial y quien vende su fuerza de trabajo. Por tanto, la razonabilidad de la norma radica en su capacidad de devolver eficacia a derechos que, sin estas garantías, se ejercían en condiciones adversas o con un alto costo individual para los trabajadores.

Además, esta regulación reconoce que el ejercicio colectivo de los derechos laborales no puede quedar a merced de decisiones unilaterales del empleador o de vacíos normativos que permiten su neutralización. La huelga, como la negociación colectiva, solo tiene sentido si existe la posibilidad real de lograr un cambio, de alterar el equilibrio de poder temporalmente para alcanzar acuerdos. Por tanto, limitar prácticas como el reemplazo de huelguistas no es una radicalización del conflicto, sino una medida razonable para preservar la integridad del derecho mismo, y con ello, de la legitimidad del sistema de relaciones laborales en su conjunto.

En ese sentido, el D.S. N.º 014-2022-TR no es una norma maximalista, ni ideológicamente cargada, como algunos sectores sostienen. Es una regulación que rescata el valor del conflicto como parte natural y necesaria de la vida democrática dentro del mundo del trabajo, y que busca asegurar que cuando un sindicato decide ejercer el derecho a la huelga, lo haga con condiciones mínimas de protección y sin que su acción sea anulada por mecanismos de sustitución ilegítima o formalismos vacíos.

Como han señalado reiteradamente los órganos de control de la OIT, los derechos económicos o empresariales no pueden ser utilizados para vaciar de contenido los derechos humanos laborales, como la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, los cuales gozan de protección reforzada por su carácter de derechos fundamentales.

Cabe recordar que la acción popular es un mecanismo de control constitucional dirigido a la protección del ordenamiento jurídico objetivo, y no un medio para canalizar conflictos de intereses económicos. En ese sentido, Morón Urbina (2014) sostiene que: "La acción popular es un instrumento de control constitucional fundamental en el ordenamiento peruano, y su uso adecuado debe ceñirse al examen del respeto al principio de jerarquía normativa. En el Derecho Comparado, diversos Estados han confiado en este tipo de procesos para el control jurídico de reglamentos y normas infralegales que afecten derechos fundamentales o excedan el ámbito reglamentario".

En ese marco, la acción popular interpuesta adolece de deficiencias argumentativas, la cual encontramos en la interpretación del principio de jerarquía normativa contenida en el documento, ya que radica en una confusión conceptual grave entre lo que constituye "transgresión" de la ley versus el legítimo ejercicio de la potestad reglamentaria de desarrollo y precisión normativa establecida en el artículo 118.8 de la Constitución. Los demandantes adoptan una interpretación excesivamente restrictiva que equipara cualquier desarrollo reglamentario que no esté expresamente contemplado en la ley con una violación al principio de jerarquía normativa del artículo 51 constitucional, desconociendo que la potestad reglamentaria no se limita a repetir textualmente la ley, sino que incluye la facultad constitucional de desarrollar, precisar y operativizar sus disposiciones para hacerlas efectivamente aplicables.

Esta interpretación errónea se evidencia al alegar transgresión cuando el reglamento desarrolla aspectos no expresamente regulados en la ley o cuando operativiza previsiones legales generales que requieren desarrollo para su aplicación práctica. Por ejemplo, al cuestionar el artículo 4 del Reglamento LRCT por permitir afiliación directa a federaciones, no demuestran que la LRCT prohíba expresamente tal posibilidad, sino que asumen que cualquier desarrollo no literal constituye transgresión; similar situación ocurre con el artículo 12 sobre fuero sindical, donde la ley contempla expresamente la posibilidad de ampliación del fuero sindical, pero los demandantes interpretan su desarrollo reglamentario como indebido.

Esta deficiencia argumentativa compromete gravemente la solidez jurídica de la demanda, pues se sustenta en una premisa incorrecta que, de ser aceptada, vaciaría de contenido la potestad reglamentaria constitucional y convertiría los reglamentos en instrumentos inútiles que solo podrían reproducir mecánicamente el texto legal, contradiciendo la doctrina constitucional consolidada que reconoce la función complementaria y desarrolladora de los reglamentos dentro del sistema normativo, siempre que no contradigan directamente la ley que pretenden desarrollar sino que se mantengan dentro de su marco y finalidad.

Esto en el sentido de que, la demanda sostiene que el decreto supremo excede la potestad reglamentaria al modificar aspectos sustantivos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), pero no identifica con precisión qué precepto legal se habría vulnerado ni cómo se configuraría dicha invasión. Resaltamos que el artículo 118 inciso 8 de la Constitución faculta al Poder Ejecutivo a reglamentar las leyes, siempre que no se invada reserva legal.

La SNI plantea que prohibir el uso de reemplazantes en caso de huelga restringe injustificadamente la libertad de empresa. Sin embargo, omite completamente que esta medida responde a estándares internacionales obligatorios para el Estado peruano, en particular los desarrollados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Pretende alegar que el Decreto Supremo excede la potestad reglamentaria, sin acreditar de manera concreta qué disposiciones del reglamento colisionan con normas de rango legal ni cómo ello implicaría una transgresión al texto o finalidad de la ley. La demanda tampoco demuestra que el DS 014-2022-TR haya regulado materias reservadas al legislador ni que haya introducido obligaciones nuevas que desnaturalicen el contenido legal.

Más aún, el proceso carece de uno de los requisitos sustantivos para su admisibilidad: la acreditación de una afectación directa, concreta y actual a un derecho de rango constitucional, conforme exige la jurisprudencia constitucional vigente. En consecuencia, esta acción debería ser rechazada in limine, al no haberse cumplido las condiciones mínimas de procedencia para activar el control normativo a través de este proceso constitucional.

Desde una perspectiva constitucional, convencional y de justicia social, la Clínica Jurídica sostiene que la acción popular interpuesta por la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) contra diversos artículos del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR carece de sustento suficiente para declarar su invalidez. Esta norma, al modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), no vulnera la Constitución, sino que consolida y refuerza la vigencia práctica de los derechos colectivos laborales reconocidos en los artículos 27 y 28 de la Constitución Política del Perú, los cuales, a su vez, deben interpretarse conforme a los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la propia Carta Magna.

En efecto, el Decreto Supremo cuestionado se inscribe dentro del marco de la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo prevista en el artículo 118.8 de la Constitución, y contribuye a hacer operativos los mandatos contenidos en el artículo 28 de la Carta Magna. En esa línea, cabe recordar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que los Estados deben remover los obstáculos de hecho y de derecho que impidan u obstaculicen la realización efectiva de los derechos (Corte IDH, *Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú*, sentencia del 24 de noviembre de 2006).

Por otro lado, se observa que la demanda no identifica con claridad cuál es el contenido normativo concreto de la LRCT que habría sido vulnerado ni de qué modo el reglamento excede los márgenes de desarrollo permitidos. En su lugar, se presentan objeciones genéricas y conjeturales que no cumplen con el estándar de argumentación exigible en un proceso de control abstracto de legalidad y constitucionalidad.

En virtud de lo expuesto, la Clínica Jurídica sostiene que el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR constituye una medida razonable, proporcional y jurídicamente válida, que se enmarca en los compromisos constitucionales e internacionales del Estado peruano en materia de derechos fundamentales laborales. En consecuencia, se estima que la acción popular interpuesta no debe prosperar.

## **6. Conclusiones**

- El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR es plenamente constitucional y convencional, pues se enmarca en los límites de la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo reconocida en el artículo 118.8 de la Constitución Política del Perú. El decreto no crea nuevos derechos ni invade competencias del Congreso, sino que desarrolla y precisa disposiciones ya contempladas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contribuyendo a su aplicación efectiva.
- El contenido del Decreto cumple con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos laborales colectivos, particularmente con los Convenios N.º 87 y 98 de la OIT, así como con el artículo 8 del PIDESC. Estas normas integran el bloque de constitucionalidad peruano conforme a los artículos 55 y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución. Su emisión, por tanto, no solo es válida, sino jurídicamente obligatoria frente al derecho internacional.
- El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR responde directamente a observaciones reiteradas de la OIT sobre deficiencias estructurales de la legislación peruana en materia de libertad sindical, negociación colectiva supraempresarial, derecho de huelga y protección contra prácticas antisindicales. Su promulgación representa un avance sustantivo frente a una deuda histórica en materia de garantías laborales colectivas.
- El principio de progresividad de los derechos sociales impide adoptar medidas que desmejoren el nivel de protección alcanzado, salvo que exista una justificación debidamente acreditada. La acción popular interpuesta por la SNI propone una regresión normativa sin demostrar criterios de necesidad, razonabilidad ni proporcionalidad, lo que contraviene el artículo 26 de la Constitución y el artículo 2.1 del PIDESC.
- El Decreto genera beneficios reales para el sistema de relaciones laborales, al fortalecer la libertad sindical (artículos 4, 12, 23-A), promover la negociación colectiva (artículos 38, 61-A, 61-C), regular de manera equilibrada el derecho de huelga (artículos 65, 67-A, 68, 68-A, 70) y reducir la discrecionalidad empresarial mediante reglas claras y objetivas. Estas reformas permiten avanzar hacia un entorno de diálogo social más justo, institucionalizado y transparente.
- No se ha demostrado en el proceso judicial una afectación concreta, actual y directa a derechos fundamentales de la parte demandante, requisito indispensable para la procedencia de una acción popular en materia constitucional. Además, el planteamiento de la SNI incurre en una interpretación restrictiva y errada de la jerarquía normativa, al desconocer el rol vinculante del derecho internacional en la

interpretación y garantía de los derechos fundamentales.

## 7. Bibliografía

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). (2025). La situación de los Derechos Sindicales en el Perú. Lima, Perú.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú* (Sentencia de fondo, reparaciones y costas del 24 de noviembre de 2006). Serie C No. 158. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_158\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf)

D.S. N.º 014-2022-TR. (22 julio 2022). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR. El Peruano.

Monereo Pérez, J. L. (2024). Derechos de huelga y libertad sindical. Esquirolaje interno y externo. Indemnización por daño moral asociado a la vulneración. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1-21.

Morón, J. C. (2014). Evolución de la acción popular: el modelo peruano de control constitucional sobre reglamentos. *Pensamiento Constitucional*, 19(19), 355-386.

Nueva Ley Procesal Constitucional (2021). Ley N° 31307.

Perú. (2009). El Amicus curiae: ¿qué es y para qué sirve? jurisprudencia y labor de la Defensoría del Pueblo. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/26654.pdf>.

Ortiz, L. (2016). *La huelga en un estado constitucional de derechos*. [Monografía previa a la obtención de título de abogado de los Tribunales de la República de Ecuador]. Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/6096644f-a769-43c9-962c-3a3837284eb1>

Yucra, J. (2024). El derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo Nro. 014-2022-TR en el Perú, 2022. Tesis para optar el título profesional de Abogado, Escuela Académico Profesional de Derecho, Universidad Continental, Arequipa, Perú.

\*Considerar a efectos del desarrollo del contenido que ya se tiene el pronunciamiento de primera instancia de la Corte Superior en torno a la acción popular sobre el DS 014: Revisar la sentencia aquí: [https://www.linkedin.com/posts/centro-de-estudios-en-derecho-del-trabajo-cedt\\_014-2022-activity-7347002979297730561-B8K0?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop&rcm=ACoAAA8D1p0BNYFaWx7ou5KTxY\\_Zt\\_ZSYsR5jk](https://www.linkedin.com/posts/centro-de-estudios-en-derecho-del-trabajo-cedt_014-2022-activity-7347002979297730561-B8K0?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAA8D1p0BNYFaWx7ou5KTxY_Zt_ZSYsR5jk)

**-Pertinencia y claridad en la estructuración y redacción del documento + uso adecuado y citado de fuentes: 4/6p**

-Planteamiento de encabezado del escrito, antecedentes/hechos y problemática(s)-objeto principal(es) del escrito: 4/4p

-Planteamiento de la estructura del trabajo y desarrollo del análisis argumentativo ("fundamentos de hecho" y "de derecho"), así como balance final (en lo que corresponda): 6/10p

**TOTAL: 14**