

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**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**

Jose Luis Yucra Mamani

Para optar el Título Profesional de Abogado

Arequipa, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Dra. Eliana Carmen Mory Arciniega
Decana de la Facultad de Derecho

DE : Dr. Fernando Marfín Robles Sotomayor
Asesor de trabajo de investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 23 de Julio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

“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”.

Autor:

Jose Luis Yucra Mamani – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir “SI”):25 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Asesor de trabajo de investigación

DEDICATORIA

A mi hermana Marita, a mis abuelos Juan y Victoria, mi cariño y amor inmenso hasta el olimpo y pronto reencuentro en nuestras noches de plenilunio.

A Betita, Rufino, Serapio, Wilfredo, Iris, Amador, Gumer, con todo el amor y sin nada de olvido por todo el sacrificio inmenso de mi renacimiento de aquel instante ófrico de la vida.

A Dios, mis arcángeles y mis espíritus por transmitirme fuerza interior invencible, a ustedes porque hicieron que en cada página de mi vida palpite mi corazón, en sístole y diástole de mi tiempo aquí y allá.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Continental por brindarme la oportunidad de avanzar en mi desarrollo académico y aperturarme las puertas cuándo navegaba como un barco sin brújula. Asimismo, mi gratitud a mi asesor Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor, quien con su paciencia y colaboración científica contribuyeron a la culminación de la presente investigación.

RESUMEN

En el presente trabajo investigativo persigue como finalidad determinar cómo, a través del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, se fortalece la protección al derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales ya establecidos en nuestra legislación, que a pesar de ello no se han venido cumpliendo a cabalidad por las empresas privadas que trabajan principalmente por la modalidad de tercerización laboral.

Los objetivos a alcanzar fueron (i) analizar el derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR en el Perú, 2022; (ii) determinar de qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022, (III) analizar las modificaciones que establece del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical y (IV) contrastar cómo se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional.

La metodología general empleada para el desarrollo de la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, utilizando el método general inductivo, con una metodología documental. Además, tiene como diseño de la investigación el método fenomenológico. Las técnicas e instrumentos fueron la observación documental, utilizando como instrumentos la ficha de análisis de fuente documental.

Las conclusiones a las cuales se arribaron las detallamos a continuación: primera, el derecho a la libertad sindical es un principio laboral constitucional cuya finalidad es hacer valer los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, este se ve representado por principios constitucionales y es deber de los empleadores respetar dichos derechos. Segunda, la tercerización laboral efectivamente vulnera el derecho a la libertad sindical, ya que no existe una relación directa por parte de los trabajadores con la

empresa principal, por tanto, la empresa contratista vulnera este principio y la emisión de este decreto fortalece este derecho. Tercero, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, modificó 31 artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en salvaguarda del respeto de principios constitucionales como el derecho a la sindicalización, a la conformación de los sindicatos sin tantas restricciones y el respaldo ante cualquier despido arbitrario por parte de sus representantes. Cuarto, si bien es cierto que los derechos laborales se encuentran normados en la legislación laboral peruana y existen diversos convenios para el respeto de estos; no se exime que se vulneren dichos derechos, muestra de ello siendo el derecho más vulnerado es la sindicalización. Ante esta situación este principio constitucional se encuentra fortalecido con el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR

Palabras claves: derechos, laboral, sindicalización, decreto supremo, protección.

ABSTRACT

The purpose of this investigative work is to determine how, through Supreme Decree No. 014-2022-TR, the protection of the right to freedom of association and the protection of labor rights already established in our legislation is strengthened, which despite This has not been fully fulfilled by private companies that work mainly through labor outsourcing. The objectives to be achieved were: (I) Analyze the right to freedom of association and the protection of labor rights within the framework of Supreme Decree No. 014-2022-TR in Peru, 2022; (ii) Determine how outsourcing contracts violate the right to freedom of association in Peru, 2022, (iii) Analyze the modifications established by Supreme Decree No. 014-2022-TR, to the Regulations of the Relations Law Work collectives and their strengthening of union rights and (iv) Contrast how the protection of labor rights occurs in the national and international legal framework.

The objectives to be achieved were: (I) Analyze the right to freedom of association and the protection of labor rights within the framework of Supreme Decree No. 014-2022-TR in Peru, 2022; (ii) Determine how outsourcing contracts violate the right to freedom of association in Peru, 2022, (iii) Analyze the modifications established by Supreme Decree No. 014-2022-TR, to the Regulations of the Relations Law Work collectives and their strengthening of union rights and (iv) Contrast how the protection of labor rights occurs in the national and international legal framework.

The general methodology used to develop this research has a qualitative approach, using the general inductive method, with a documentary methodology. Having the phenomenological method as the research design. The techniques and instruments were documentary observation, using the documentary source analysis sheet as instruments.

The conclusions reached were detailed below: First, the right to freedom of association is a constitutional labor principle whose purpose is to enforce the labor rights and working

conditions of workers, this is represented by constitutional principles and is employers' duty to respect these rights. Second, Labor outsourcing effectively violates the right to freedom of association since there is no direct relationship on the part of the workers with the main company, therefore, the contracting company violates this principle and the issuance of this decree strengthens this right. Third, Supreme Decree No. 014-2022-TR, modified thirty-one articles of the Regulations of the Collective Labor Relations Law, to safeguard respect for constitutional principles such as the right to unionize, to form unions without so many restrictions. and support against any arbitrary dismissal by its representatives. Fourth, although it is true that labor rights are regulated in Peruvian labor legislation and there are various agreements to respect them; Violation of said rights is not exempt, as is proof of this, as the most violated right is unionization. Given this situation, this constitutional principle is strengthened with Supreme Decree No. 014-2022-TR

Keywords: rights, labor, unionization, supreme decree, protection.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Escenario de la investigación	1
1.1.1. Territorial.....	1
1.2.2. Temporal.....	1
1.1.3. Conceptual.....	1
1.1.4. Experiencia, y rol del investigador	1
1.2 Situación problemática en el Perú.....	2
1.2.1. Caracterización de los sujetos de estudio	2
1.2.2 Caracterización del problema	2
1.3 Formulación del problema	4
1.3.1 Problema general	4

1.3.2 Problemas específicos	4
1.4 Objetivos de la investigación	4
1.4.1 Objetivo general	4
1.4.2 Objetivo específicos	4
1.5. Justificación de la investigación.....	5
1.5.1. Justificación teórica	5
1.5.2. Justificación práctica	6
CAPÍTULO II	7
ESTADO DEL ARTE	7
2.1. Revisión literaria	7
2.2. Antecedentes de la investigación.....	8
A. Artículos científicos.....	8
C. Tesis nacionales e internacionales	11
2.3. Marco conceptual	16
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA	30
3.1. Enfoque de investigación	30
3.2. Paradigma de la investigación.....	30
3.3. Diseño de investigación	30
3.4. Sistema de categorías	31
3.5. Selección de los sujetos de estudio	32

3.6. Técnicas de producción de información	32
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Análisis y síntesis de los resultados.	38
4.3. Interpretación de los hallazgos	42
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistema de categorías.....	31
Tabla 2. Resumen del resultado del objetivo específico N.º 01	35
Tabla 3. Resumen del resultado del objetivo específico N.º 02	36
Tabla 4. Resumen del resultado del objetivo específico N.º 03	37

INTRODUCCIÓN

El respeto y la garantía de la libertad sindical, así como el respeto de los otros derechos laborales como el derecho a la huelga, la negociación colectiva, son principios que se encuentran ya estipulados en nuestra carta magna a salvaguarda de los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad pública en especial de la actividad privada; siendo este último las instituciones que no respetan la esencia de estos derechos y para fortalecer y complementar lo ya normado en nuestra Constitución en su articulado 28, es que nace el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR .

La presente investigación señala cómo se han venido desarrollado los principios y derechos de los trabajadores por las empresas privadas que trabajan principalmente por la modalidad de tercerización laboral y el valioso aporte por parte del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR para garantizar los derechos de afiliación libre, desarrollar actividades sindicales en defensa y promoción de los beneficios económicos y sociales.

El objetivo sustancial de la investigación es analizar el derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR en el Perú, 2022.

Asimismo, en la elaboración de la investigación se adoptaron como antecedentes para el desarrollo de esta las siguientes investigaciones en el redor nacional:

La investigación desarrollada ha sido estructurada en cuatro capítulos, que están divididos de la siguiente forma: “Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional del Perú DIRINCRI Lima-Este, 2018” (Arias, 2019), “La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial De Huancavelica-2018” (Velarde, 2019), “La afectación de la libertad sindical

como derecho constitucional en la tercerización laboral” (Pérez, 2021), “La libertad sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo jurisprudencial” (Toyama y Merzthal, 2013), “El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú-año 2019” (Berríos, 2019), “El derecho de libertad sindical y las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo” (La Rosa y Mazgo, 2022),

En el primer capítulo se desarrolla el planteamiento del estudio, el escenario de la investigación, la situación problemática del Perú, la formulación del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la investigación. A su vez, en el segundo capítulo se explica el estado del arte, a través de la revisión literaria, los antecedentes de la investigación y el marco conceptual.

Mientras que en el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación, el enfoque, el paradigma de la investigación, el diseño, el sistema de categorías, selección de los sujetos de estudio, técnicas de producción de la información, el procedimiento y análisis de datos. Asimismo, en el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación, descripción del trabajo de campo, el análisis, la síntesis de los resultados y la interpretación de los hallazgos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Escenario de la Investigación

1.1.1. Territorial

El presente trabajo se llevó a cabo dentro de todo el territorio peruano, pues al ser un Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, consiga las disposiciones a nivel nacional, por lo que es pertinente el estudio a nivel nacional.

1.2.2. Temporal

Para el presente trabajo de investigación se consideró el 2022, debido a que fue el año en que se promulgó dicho decreto.

1.1.3. Conceptual

- Derecho a la libertad sindical
- Garantía constitucional
- Derechos laborales
- Relaciones colectivas laborales
- Tipologías de organización sindical

1.1.4. Experiencia, y rol del investigador

El investigador, en una tesis, desempeña un papel integral en todas las etapas del proceso de investigación, desde la sección del tema hasta la defensa de la tesis. Su labor implica la planificación, ejecución y comunicación efectiva de la investigación, con el objetivo de contribuir al conocimiento existente en su campo de estudio. Así el

tema en mención al ser un tema nuevo es innovador en la materia laboral respecto al Decreto Supremo N.º 014-2022-TR.

1.2 Situación problemática en el Perú

Para el presente trabajo de investigación es necesario hacer énfasis en que el ordenamiento nacional se tiene protegido al derecho a la libertad sindical, así mismo a los demás derechos laborales, sin embargo, este derecho en específico es uno de los más vulnerados, debido a la aplicación de la empresa, y puesto que venía siendo vulnerado dicho derecho constitucional. Sin embargo, a partir de la promulgación del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, que modificó los artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, y fortaleció en todos los ámbitos laborales el derecho a la libertad sindical. Así, la problemática suscita a partir de analizar si es que el mencionado decreto viene siendo implementado y respetado por los empleadores en el marco de la defensa y protección de los derechos laborales.

1.2.1. Caracterización de los sujetos de estudio

En el caso en concreto al ser un tema netamente dogmático, los sujetos de estudio van a ser las revistas científicas, informes, jurisprudencia y el mismo al Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, mediante el análisis sobre la implementación de dicho decreto en cuanto, al respeto de los derechos laborales.

1.2.2 Caracterización del problema

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite coligar de manera libre, con el fin de que se proteja los intereses laborales de los trabajadores, a fin de proteger sus derechos e intereses laborales frente a los empleadores. Este derecho busca equilibrar la relación desigual entre empleadores y

trabajadores, otorgando a estos últimos un medio para ejercer sus derechos y buscar mejoras en sus condiciones de trabajo.

La libertad sindical no solo se considera un derecho propiamente constitucional integral de la persona, sino que también está estrechamente vinculada con otros derechos humanos. Se reconoce que la libertad sindical no puede ejercerse plenamente sin el respeto y ejercicio de otros derechos, como el derecho a la libertad de expresión, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la no discriminación y el derecho a la participación democrática.

Así en el Perú, si bien este derecho está protegido por la Constitución, no se ha respetado por parte de los empleadores como tal, debido al uso indiscriminado del contrato de tercerización en el contexto laboral peruano, ya que en este contexto es común que las empresas contraten trabajadores a través de empresas de servicios o contratistas externos, lo que puede llevar a una fragmentación de los empleados y dificultar la organización sindical.

Por lo que, en el marco de esta problemática en el 2022, se promulgó el Decreto, Supremo 014-2022-TR, que modificó 31 artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como derogó los artículos 3, 6, 13 y 63. Así, el decreto en mención efectúa cambios con el fin de proteger el derecho a la sindicalización, con el fin de exponer y brindar libertad a los trabajadores, tales como libertad sindical, registro sindical, negociación colectiva, huelga y arbitraje.

Así, corresponde analizar si se viene cumpliendo con la correcta implementación del decreto en mención por parte de las empleadoras y si se viene respetando los derechos laborales, tal como el derecho a la libertad sindical, que mediante el presente decreto fortalece el derecho a la libertad sindical.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

¿Cómo se protege el derecho a la libertad sindical y los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo 014-2022-TR en el Perú, 2022?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022?
- ¿Cuáles serían las modificaciones que establece el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical?
- ¿Cómo se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la protección del derecho a la libertad sindical y los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo 014-2022-TR en el Perú, 2022.

1.4.2 Objetivo específicos

- Determinar de qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022.

- Analizar las modificaciones que establece del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical.
- Contrastar como se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación cobra importancia debido a que, si bien el derecho a la libertad se encuentra constituido y protegido en nuestra constitución, sin embargo, no se viene cumpliendo a cabalidad, debido a que los empleadores abusaban de sus trabajadores mediante los contratos de tercerización, ya que el contrato de tercerización, genera preocupación en términos de protección de los derechos laborales, pues en muchos casos, las empresas recurren a la tercerización como una forma de eludir responsabilidades y reducir costos laborales, lo que deviene en un impacto negativo en los trabajadores.

Uno de los aspectos más preocupantes es la poca o casi nula incidencia del ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical en la tercerización laboral. La libertad sindical es un derecho reconocido tanto a nivel nacional como internacional, y se refiere a la posibilidad de los trabajadores de formar y afiliarse a sindicatos de su elección, así como de participar en actividades sindicales y negociaciones colectivas.

Sin embargo, en el contexto de la tercerización laboral, los trabajadores pueden verse limitados en el ejercicio de este derecho. Debido a la fragmentación de la fuerza laboral y la falta de vínculo directo con el empleador real, los trabajadores tercerizados

pueden enfrentar obstáculos para organizar sindicatos y negociar colectivamente en busca de mejores condiciones laborales, por lo que su estudio y análisis es importante debido a lo estipulado dentro del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, que afianza y fortalece el derecho a la libertad sindical dentro de las empresas privadas de tercerización, todo ello en marco del respeto a los derechos laborales.

Es de la especialidad, toda vez que la presente investigación se circunscribe al arte del derecho, concretamente a la disciplina del derecho laboral y constitucional. Así, este tema se encuentra ligado al estudio de la aplicación de la legislación laboral. Y es verificable, toda vez que para el desarrollo de la presente investigación se recopiló información de calidad que puede ser consultada a través de nuestras referencias bibliográficas. En esa línea de ideas, nuestro trabajo ha respetado la propiedad intelectual de diversos autores, pues se han citado en formato APA, cada una de sus obras.

1.5.2. Justificación práctica

La importancia del presente trabajo de investigación resulta pertinente, debido a que el análisis se conceptualizara a nivel nacional, ya que hablamos de un Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, que debe de ser respetado a nivel nacional por todas las empleadoras, de acuerdo con ello la práctica de nuestro instrumento se llevara a cabo mediante el análisis documental, al tratarse de un trabajo de investigación netamente dogmático.

CAPÍTULO II

ESTADO DEL ARTE

2.1. Revisión Literaria

En el derecho a la libertad sindical en el Estado peruano, según Tarazona, para que exista el cumplimiento y respeto ante un derecho, enunciarlo dentro de un párrafo normativo no es suficiente, ya que en la realidad no existe al 100 % el cumplimiento de dichas normas que se encuentran estipuladas. Es en ese entendido que la presente investigación que versa sobre el derecho a la libertad sindical se encontraría dentro de estas normas, debido a que los derechos laborales tienen una alta tasa de incumplimiento puesto que se construye sobre una relación de conflicto y más aún en nuestro país. Así mismo, las normas laborales son aún deficientes, por el motivo de que debido a que en materia colectiva aún no existe normativa eficiente, por lo que es pertinente que se pueda interpretar las normas constitucionales con la finalidad de dotar de contenido constitucional (Tarazona, 2021).

En este orden de ideas, la libertad sindical es un derecho que al transcurrir de los años ha contado con dificultad para poder ejecutarse y consecuentemente sea cumplido por sus empleadores, sin embargo, el derecho a la sindicación es de suma importancia laboral, siendo un derecho social y económico.

En el mismo orden de ideas, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR brinda la afiliación a las organizaciones sindicales de grado superior, lo cual también influye en el libre derecho que tienen a poder constituir sindicatos, por lo que mediante el decreto mencionado se les brinda las facilidades y libertades para poder agruparse en sindicatos que respeten sus derechos laborales y así mismo puedan hacerlo sin autorización previa,

dicha disposición no se encontraba regulada con anterioridad, además otro cambio importante a considerar es que en esta normativa el personal de confianza no se encontrara representado por el sindicato, solo si el estatuto del sindicato lo acepta (Rendón, 2014).

2.2. Antecedentes de la investigación

A. Artículos científicos

Artículos científicos internacionales

A) Esta investigación tiene como principal objetivo llevar a cabo un análisis exhaustivo del discurso jurisprudencial en los diferentes tribunales que analizaremos a continuación:

En el caso de Colombia en relación con la protección del derecho de afiliación sindical de los trabajadores del sector privado, conocido como jurisdicción sindical, desde una perspectiva de sociología legal, se profundizó en el estudio de los criterios y efectos desarrollados para proteger este derecho fundamental de asociación sindical. Aunado a ello la ley fundamental de Colombia de 1991 como los convenios internacionales Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecieron claramente la obligación de proteger y garantizar este derecho. El análisis del discurso jurisprudencial reveló que en la práctica los jueces tendían a desviarse de su aplicación por lo que resultaba en una ampliación del margen de desprotección para los trabajadores que ejercían su derecho de asociación sindical, esta discrepancia entre el marco legal y su aplicación práctica planteaba preocupaciones significativas en términos de la efectiva salvaguardia de los derechos laborales.

El estudio se centró en identificar las razones detrás de esta divergencia, analizando las interpretaciones y prácticas que podrían haber contribuido a esta

situación, a través de un análisis profundo de las decisiones judiciales y su impacto en los trabajadores, el objetivo fue obtener una comprensión más completa de la situación y posiblemente proponer recomendaciones para mejorar la protección y la práctica del derecho a la afiliación sindical en Colombia (Niño, 2021).

B. El objetivo de esta investigación consistió en examinar además las funciones políticas desempeñadas por el sindicalismo y las agrupaciones sociales en los países de Brasil, Bolivia y Argentina, considerándolos ejemplos representativos del panorama político en América del Sur, dado que representaban diferentes enfoques de transformación política: el enfoque institucional, el rupturista y el intermedio. En el caso de Brasil, se exploró cómo se establecieron espacios institucionales para el diálogo político y cómo esto condujo al reconocimiento por parte del Estado de las principales organizaciones sindicales, lo que resultó en una situación de “pluralismo sindical”, que fue un desarrollo significativo en ese contexto. En Bolivia, se observaron transformaciones de mayor alcance, que incluyeron la estatización de empresas y modificaciones en la constitución nacional, un proceso que tuvo un impacto profundo en la estructura política del Estado. Por último, en Argentina, la influencia política del sindicalismo y los movimientos sociales se limitó principalmente al ámbito institucional, destacándose las negociaciones de acuerdos colectivos de trabajo y la colaboración del gobierno nacional en la implementación de programas gubernamentales (Iglesias, 2018).

Artículos científicos nacionales

El propósito general de esta investigación fue examinar el impacto del comportamiento, denominado parásito social, en el ejercicio derecho de asociación sindical. Para llevar a cabo esta investigación, se efectuó un análisis metódico de fuentes alternativas disponibles en publicaciones científicas, utilizando plataformas

como Google Académico, ProQuest y Scielo. Se emplearon términos equivalentes como *oportunista*, *sindicato*, *adhesión*, *acuerdo colectivo* y *paro*. Asimismo, se aplicaron filtros y operadores de búsqueda. Los criterios de inclusión se centraron en revistas científicas en español, relacionadas junto a España y Latinoamérica, y con un plazo de una década. La conducta de *free-rider* hace referencia a la situación en donde las personas intentan obtener ventajas de un bien o servicio sin contribuir adecuadamente a su financiamiento, y en el contexto laboral, esto se traduce en trabajadores que obtienen ventajas de los sindicatos sin ser miembros de estos. A pesar de la protección legal y convencional que ampara el derecho al empleo y a la autonomía sindical como una forma de equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores, se ha observado una tendencia a la vulneración de estos derechos debido a la influencia del modelo económico neoliberal. Esta conducta de *free-rider* representa una amenaza a la membresía sindical y, por consiguiente, al derecho esencial de sindicación. Es importante destacar que este estudio se abordó desde perspectivas sociológicas, psicológicas y económicas, sin incluir una perspectiva jurídica ni relacionada con las relaciones laborales sindicales (Guerra y Cáceres, 2019).

En este trabajo de investigación se analizó la evolución normativa y jurisprudencial del derecho constitucional a la libertad sindical. Inicialmente, se delineó el contexto constitucional, conceptual y global pertinente en esta materia. A continuación, se aclaró la diferenciación entendimiento conceptual entre los conceptos de “habilidad” y “legitimidad” en el contexto de la negociación y se evaluó cómo esto afectó el acuerdo laboral. Asimismo, se analizó la capacidad legal de que las partes acordaran restricciones subjetivas y temporales en los ámbitos de un convenio colectivo, así como su capacidad para determinar de manera autónoma las jerarquías de negociación. Finalmente, se concluyó que las concesiones sindicales se consideraron

una parte esencial de lo que la Constitución protege en relación con el derecho a la sindicación (Quiñones, 2018).

El artículo tuvo como objetivo examinar los retos y perspectivas que el derecho sindical enfrentó en el contexto de la globalización. En primer lugar, se analizó el origen y desarrollo histórico del derecho sindical. Además, se abordaron diversas definiciones del derecho sindical y las instituciones relacionadas con él, siguiendo la teoría triangular propuesta por Mario de la Cueva, que incluye el derecho a la afiliación sindical, a práctica del derecho de huelga y la regulación de los convenios grupales de trabajo. También se exploraron las tendencias hacia la flexibilización del derecho sindical que surgieron en el contexto de la globalización. Posteriormente, se intentó determinar la naturaleza jurídica actual del derecho sindical en este nuevo entorno global y, finalmente, se analizó el papel desempeñado por esta rama del derecho en la actualidad (Santos, 2003).

C. Tesis nacionales e internacionales

Internacionales

Varas (2019), en su artículo titulado: “Comentario al libro “Los casos de vulneración a la libertad sindical cometidas por Chile. Conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT”, de Pamela Martínez”, publicado en la revista *El Mercurio*, advirtió que la vulneración de la libertad sindical, normalizados en periodos de dictadura militar y en democracia, estuvo sujeta de represión, generando cargos de delitos legales a aquellos que expresen mediante huelgas sus derechos laborales, tal caso se presentó en Chile. A consecuencia de ello, el Comité de Libertad Sindical recriminó estos accionares y exigió el derecho a la huelga resaltado en el informe 238 no solo exponiendo la necesidad de mejoras en las condiciones de trabajo, sino en

buscar soluciones respecto a las políticas, económicas y sociales, es decir, la huelga no solo respecta el trabajo sino los instrumentos que disponen los empleados en carácter de igualdad, libertad y participación (Varas, 2019).

Además, Davis (2007), en su artículo titulado: “Los derechos de las y los sindicalistas en Estados Unidos y México”, publicado en la revista *Jurídica Virtual*, resaltó el debate sobre el tema de reforma laboral en México que contradice con el marco legal establecido, el cual favorece a las organizaciones sindicalizadoras y al negocio colectivo. El autor muestra su preocupación en los obstáculos que se generan en la democracia sindical, no postrándose transparencia en los contratos emitidos a los trabajadores, también la participación efectiva es ausente en procesos de negociaciones, en relación con la libertad votos y elección sindical (Davis, 2007).

Por otro lado, según el autor Hernández (2018), en su artículo titulado: “Los derechos de participación sindical en la República Bolivariana de Venezuela”, publicado en la *Revista Derecho UNED*, cuyo objetivo se centró en examinar el contenido de los derechos de participación sindical en Venezuela, considerándolos como derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de un Estado social, democrático y de derecho, que busca la justicia dentro de su marco legal actual, basándose en los Convenios Internacionales debidamente firmados y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela. Esto se debe a la interferencia estatal en la vida sindical, la violación de los acuerdos suscritos con la OIT y la Constitución Nacional, lo que afecta el desarrollo de una autonomía plena en las organizaciones sindicales en Venezuela, poniendo en riesgo el ejercicio de la libertad y la autonomía de dichas organizaciones.

En síntesis, se puede observar que, en Chile, a raíz de la vulneración del ejercicio del derecho de la libertad sindical, se exige el derecho a huelga con la finalidad de buscar mejores políticas, económicos y sociales. En EE. UU. y México se menciona que existe obstáculos que no permiten ejercer la democracia sindical y en Venezuela se examina que los derechos de participación sindical en la República Bolivariana de Venezuela, haciendo énfasis que el Estado interfiere en la vida sindical, lo que afecta el desarrollo de una autonomía plena.

Nacionales

Toyama y Merzthal (2013), en su investigación titulada: “La Libertad sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo jurisprudencial”, publicada en la revista *Derecho & Sociedad* de la Pontificia Universidad Católica del Perú, analizaron los derechos de libertad sindical por medio de la norma jurisprudencial del Perú; constando en la Constitución del 1993 y realizando una comparativa con la predecesora, para así examinar los derechos del Tribunal Constitucional.

El análisis engloba la protección existente de las libertades sindicales colectivas obligando a las empresas estatales a adaptar las medidas necesarias que salvaguarden los derechos de los trabajadores, respetando de esa manera el ejercicio del sindicalismo, prohibiendo el despido o cualquier influencia negativa en la afiliación a sindicatos y activismo fuera de las horas de laburo; además, la carga laboral excesiva es cotidiana en las empresas a integrantes de sindicatos, los cambios de puestos no son comentados ni calificados, por el cual las libertades son vulneradas sin justificación alguna.

En ese mismo orden de ideas, Berríos (2019), en su tesis titulada: “El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú-año 2019”, sustentada en la Pontificia Universidad

Católica del Perú, con base en la problemática existente, dio un trato especial a funcionarios o empleadores con referencias importantes respecto a los demás trabajadores. Por lo que los trabajadores de puestos de gerencia o dirección cumplen la función de rectoría en cuanto al desempeño de poderes que se refleja en los objetivos planteados por la empresa; además se observó que los empleados de confianza desempeñan cargos de poca relevancia, lo cual es inverso en trabajadores de puestos de dirección que no son de confianza.

Por su parte, La Rosa y Mazgo (2022), en su tesis titulada: “El derecho de libertad sindical y las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo”, presentada en la Universidad Privada del Norte, se enfocaron en la necesidad de analizar la implicancia jurídica del artículo 14 de la Ley mencionada anteriormente en el título. En relación con la mínima cantidad de trabajadores que constituyen el sindicato de diversas empresas. La metodología empleada por los autores respecta en encuestas por vía internet, ya sea a empresas de sector privado de Trujillo y abogados especialistas en el enfoque de derecho laboral y de esta manera comprobar con información verídica la vulnerabilidad, restricciones y desprotección de los derechos de libertad sindical en el estado constitucional. En otras palabras, la investigación dio a conocer que el ejercicio de los derechos sindicales no se ejerce, vulnerando la libertad y autonomía en el desarrollo sindical.

Locales

Arias (2019), en su investigación titulada: “Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional del Perú DIRINCRI Lima-Este, 2018”, presentada en Lima y sustentada en la Universidad Alas Peruanas, para optar el título

de abogacía, planteó como objetivos entablar conexión entre las liberaciones de asociaciones y los derechos laborales en los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, describiendo así la influencia de la negociación colectiva con los derechos laborales; para ello, el autor en un enfoque cualitativo investigó a 90 entre oficiales y personal de la PNP, cuya recolección de información se realizó por cuestionarios; en el análisis de datos, la correlación de Pearson permitió al investigador comprender las variables y respuestas obtenidas. Sobre la base de los resultados, el investigador concluyó que existe una influencia directa entre la libertad sindical y derechos laborales de la PNP; además la libertad orientada en la representación y derechos laborales mostraron una relación resaltante.

Por otro lado, Velarde (2019), en su tesis titulada: “La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2018”, sustentada en Huancavelica para la obtención de título profesional de abogacía en la Universidad Nacional de Huancavelica, planteó como objetivos establecer la naturaleza y factores de los trabajadores de la Municipalidad, para así estudiar la ejecución de la libertad sindical y las necesidades de protección y defensa hacia los trabajadores adeptos a la Organización sindical de la provincia. Por ejecución, el autor empleó una descripción simple en la vulnerabilidad de la población de Huancavelica por medio de encuestas aplicadas a cuestionarios.

Su conclusión corroboró la hipótesis de vulnerabilidad en la libertad sindical respecto a los trabajadores públicos, de tal modo se obtuvo un porcentaje diferencial en los trabajadores públicos y la propia municipalidad, que vulneran sus derechos sin reconocimiento de la afectación a los sindicatos.

Por su parte, Pérez (2021), en su tesis titulada: “La afectación de la libertad sindical como derecho constitucional en la tercerización laboral”, sustentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en Lambayeque, analizó lo relacionado a la sindicalización en un ámbito de tercerización laboral, por el cual inició con un análisis en la indiscriminación como uso en contratos de tercerización en el Perú y su afectación en protección laboral de derechos. El autor empleó una recolección de datos de empresas que realizan contrataciones tercerizadas obviando y fraccionando organizaciones sindicales; este análisis se dio de las fichas textuales en el aspecto del uso indiscriminado por cooperaciones empresariales limitadoras de las actividades de sindicatos, evitando que los derechos colectivos tengan un buen funcionamiento. Sobre la base de lo analizado por el autor, concluyó que las remuneraciones deben ser responsabilidad de las propias empresas terceristas por el todo el periodo de contrato. Como segunda conclusión, el autor resalta que la contratación por tercerización influye negativamente en los derechos laborales exigidos por las fundaciones de sindicatos ya que las negociaciones no son tratadas directamente con las empresas principales.

2.3. Marco conceptual

Situación laboral en el Perú

El Perú ha experimentado un crecimiento económico sostenido en las últimas décadas, lo que ha contribuido a la generación de empleo. Sin embargo, el mercado laboral aún enfrenta desafíos, como la alta informalidad, especialmente en el sector de micro y pequeñas empresas. Muchos trabajadores se encuentran en empleos informales, sin acceso a beneficios laborales y protección social adecuada. Si bien ha habido aumentos salariales en los últimos años, la brecha salarial persiste, con remuneraciones más bajas en el sector informal y en algunas actividades económicas (ComexPerú,

2022). Además, existen disparidades salariales entre diferentes regiones y sectores. A pesar de los avances en la legislación laboral, existen desafíos en la implementación y cumplimiento de los derechos laborales. Algunos trabajadores enfrentan situaciones de explotación, falta de seguridad y salud ocupacional, y dificultades para acceder a la seguridad social y beneficios laborales (Jaramillo, 2022).

La situación laboral en el Perú se caracteriza por un crecimiento económico sostenido en las últimas décadas, lo que ha tenido un impacto positivo en la creación de empleos. No obstante, aún se enfrentan desafíos significativos en el mercado laboral del país. Uno de los principales obstáculos es la elevada informalidad laboral, especialmente en el sector de las micro y pequeñas empresas. Esto implica que un considerable número de trabajadores se desempeña en trabajos informales, sin acceso a beneficios laborales ni a una adecuada protección social (Quiñones, 2018).

A pesar de los incrementos salariales registrados en los últimos años, la diferencia salarial sigue siendo un aspecto de preocupación en el Perú. Esta disparidad se manifiesta con mayor notoriedad en el sector informal y en ciertas actividades económicas específicas. Además, existen importantes variaciones salariales entre diversas regiones y sectores del país (Hidalgo, 2022).

A pesar de los avances en la legislación laboral, aún persisten retos en la implementación y cumplimiento de los derechos laborales en la práctica. Algunos trabajadores se encuentran en situaciones de explotación, carecen de condiciones de seguridad y salud ocupacional adecuadas, y encuentran dificultades para acceder a la seguridad social y otros beneficios laborales (Cornejo, 2023).

Bajo lo anteriormente expuesto, se puede apreciar que a pesar de los cambios favorables en la economía y el crecimiento laboral, el derecho de libertad sindical no

ha sido regulado de manera creciente y proporcionada a como lo requieren los trabajadores en especial en el caso de los contratados por una empresa tercerizadora, la situación se agrava cuando estos trabajadores cumplen una función en la actividad principal de la empresa de origen, de manera que se manifiesta una desigualdad no solo salarial sino en el margen de derechos constitucionalmente reconocidos.

Derechos laborales en el Perú

Los derechos laborales en el Perú son fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para los empleados en el país. Estos derechos, respaldados tanto por la Constitución peruana como por la legislación laboral, junto a tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú, engloban diversos aspectos cruciales. Esto incluye la igualdad en el trato y la no discriminación en el ámbito laboral, la remuneración adecuada, la seguridad y salud ocupacional, una jornada laboral apropiada con una compensación equitativa por horas extras, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Además, se promueve la estabilidad laboral, se otorgan beneficios sociales, se brindan oportunidades de formación y capacitación, y se concede permisos por maternidad y paternidad. La supervisión del cumplimiento de estos derechos y la mediación en conflictos laborales son responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de asegurar un entorno laboral que respete plenamente estos derechos y mejore la calidad de vida de los trabajadores peruanos (Chanamé, 2021; Cornejo, 2023; Ulloa, 2018).

Derecho a la sindicalización

El derecho a la sindicalización es un concepto que se refiere al derecho fundamental de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos o asociaciones laborales para la defensa y promoción de sus intereses laborales y profesionales. Este derecho se

encuentra reconocido internacionalmente en diversas normas y tratados, como el Convenio N.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Implica la libertad de los trabajadores para crear sindicatos, afiliarse a ellos y participar en sus actividades, así como el derecho a no ser discriminados ni objeto de represalias por ejercer su derecho a la sindicalización (OIT, 2014).

A nivel internacional, el Convenio N.º 87 sobre la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación aparece como un tratado relevante que define las obligaciones de los estados miembros de la OIT de respetar y proteger la autonomía de los sindicatos (Cornejo, 2023).

El derecho a la sindicalización abarca varias dimensiones esenciales, las cuales son las siguientes:

Libertad de constituir sindicatos. Los empleados tienen el derecho de formar sindicatos o unirse a sindicatos preexistentes sin interferencias indebidas por parte de los empleadores o el Estado, lo que les proporciona una plataforma sólida para representar sus intereses colectivos y negociar con mayor fuerza (Cornejo, 2023).

Afiliación sindical. Los trabajadores pueden afiliarse a sindicatos de su elección, lo que les brinda la oportunidad de involucrarse de manera activa en la vida sindical y contribuir a la formulación de políticas y decisiones dentro de la organización (Ulloa, 2018).

Participación sindical. El derecho a la sindicalización también involucra la participación en las actividades y deliberaciones sindicales, incluyendo la asistencia a

reuniones, la elección de líderes sindicales y la adopción de decisiones vinculadas con las condiciones laborales y los beneficios (Ulloa, 2018).

Protección contra la discriminación. Los trabajadores tienen derecho a no sufrir discriminación ni represalias por ejercer su derecho a la sindicalización, lo que significa que no pueden ser despedidos, sancionados ni tratados de manera injusta debido a su afiliación o actividad sindicales (Ulloa, 2018).

Las dimensiones anteriormente expuestas resultan importantes en su totalidad, ya que convergen en el punto de que la libertad sindical no solo es un derecho fundamental para el trabajador, sino que con un debido uso puede marcar la diferencia entre la relación empleador, empleando, generando beneficios para la empresa.

Vulneración del derecho laboral de sindicalización

La vulneración del derecho laboral de sindicalización se refiere a las acciones o situaciones en las cuales se limita, obstaculiza o niega injustificadamente el ejercicio del derecho fundamental de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos o asociaciones laborales. Los obstáculos en la creación de sindicatos se presentan cuando se establecen requisitos excesivos o se imponen barreras injustificadas para la formación de sindicatos, como la negación de registros sindicales, la interferencia en las elecciones sindicales o la restricción del acceso a los trabajadores para informarles sobre los beneficios de la sindicalización (OAS, 2020).

Estas vulneraciones del derecho laboral de sindicalización violan las normativas internacionales de derechos laborales, que reconocen y protegen el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse y defender sus intereses laborales de

manera colectiva, laboral efectiva y la salvaguardia de los derechos laborales a nivel global. (Garrido, 2022)

La vulneración del derecho laboral de sindicalización es un tema de suma relevancia en el campo de los derechos laborales y de los sindicatos. Ocurre cuando se restringe, dificulta o niega injustificadamente la implementación del derecho básico de los trabajadores a fundar y unirse a sindicatos o asociaciones laborales. Este derecho, respaldado por normativas y estándares internacionales de derechos laborales, desempeña un papel esencial al empoderar a los trabajadores y permitirles defender y promover sus intereses laborales de manera colectiva, laboral efectiva y la salvaguardia de los derechos laborales a nivel global (Garrido, 2022).

Los obstáculos que pueden surgir en relación con la sindicalización son diversos y pueden afectar de manera la habilidad importante de los trabajadores para ejercer su derecho de manera eficiente. Por ejemplo, la imposición de requisitos excesivos o la creación de barreras injustificadas para la formación de sindicatos son prácticas que socavan este derecho fundamental. Esto puede incluir la denegación de registros sindicales, lo que impide que los sindicatos se establezcan legalmente; la interferencia en las elecciones sindicales, que menoscaba la capacidad de los trabajadores para elegir a sus representantes libremente; o la limitación del acceso a los trabajadores para informarles sobre los beneficios de la sindicalización, lo que restringe su capacidad de tomar decisiones informadas, laboral efectiva y la preservación de los derechos laborales a nivel global (Garrido, 2022).

Es importante destacar que estas infracciones del derecho laboral de sindicalización están en contradicción directa con los estándares normativas globales de derechos laborales, que admiten y resguardan de manera enérgica el derecho de los

trabajadores a organizarse y formar sindicatos como un mecanismo fundamental para equilibrar las relaciones laborales. La sindicalización no solo beneficia a los trabajadores al permitirles negociar condiciones laborales justas y mejorar sus niveles de vida, sino que también contribuye a promover una sociedad democrática y equitativa en la que se respetan los derechos esenciales de los empleados. Por tanto, la lucha contra la infracción del derecho laboral de sindicalización es crucial para asegurar una justicia laboral efectiva y la protección de los derechos de los trabajadores en todo el mundo (Garrido, 2022).

Decreto Supremo 014-2022-TR

El artículo 28 establece que los derechos de los sindicatos, huelgas, negociaciones colectivas deben ser garantizados en la libertad de derechos sindicales, de esta manera se evita los conflictos laborales y se armonizan los intereses sociales. De igual manera, la Ley N.º 27912 realizó variaciones en diversos artículos que reconocen y garantizan los derechos creados por las organizaciones sindicales; estos grupos pueden ser conformados por trabajadores, grupos de empresas, gremios, de oficios, cadenas productivas (D.S N.º 014-2022-TR).

El Decreto Supremo 014-2022-TR representa una regulación de suma importancia cuyo objetivo fundamental radica en garantizar y proteger los derechos sindicales, la capacidad de llevar a cabo huelgas y las negociaciones colectivas en el contexto laboral. Un aspecto crucial de este decreto, plasmado en el artículo 28, enfatiza la vital relevancia de preservar la libertad inherente a los derechos sindicales, considerándola como un componente fundamental para prevenir conflictos laborales y para lograr una efectiva conciliación de los intereses sociales en el ámbito laboral. Además, la Ley N.º 27912 ha introducido modificaciones de considerable relevancia

en varios artículos, fortaleciendo así el reconocimiento y la salvaguardia de los derechos generados por las organizaciones sindicales. Estos grupos sindicales pueden estar compuestos por trabajadores de diversos sectores, coaliciones de empresas, gremios, oficios específicos e incluso cadenas productivas. La diversidad de estas agrupaciones sindicales resalta la importancia de adaptar la legislación laboral a las particularidades de distintos sectores y grupos de trabajadores, lo cual contribuye al fomento de una cultura laboral más inclusiva y justa en el país. En resumen, el Decreto Supremo 014-2022-TR y la Ley N.º 27912 se erigen como instrumentos normativos de gran relevancia que respaldan y refuerzan los derechos sindicales en el Perú, promoviendo la estabilidad en el ámbito laboral, la equidad en las relaciones laborales y la protección de los intereses de los trabajadores y las organizaciones sindicales en la sociedad (Decreto Supremo, 2022; Pasión Por el Derecho, 2022).

En este orden de ideas es necesario hacer mención a sentencias del Tribunal Constitucional que se exponen a continuación:

- EXP. 008-2005-PI/TC, el expediente en cuestión se trata sobre una demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N.º 28175, en el petitorio de la presente se solicita que se declare la inconstitucionalidad de mencionada ley, en razón a que se vulneran normas legales estipuladas en los artículos 26,28 y 40 de la Constitución Política del Perú, dentro de los puntos más importantes hay principios laborales que se vulneran como son la igual de oportunidades, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la ley y la Constitución y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, la libertad sindical y el ejercicio de democracia en el sentido que el Estado debe garantizar la libertad sindical,

fomentar la negociación colectiva y regular el derecho a huelga, también hace énfasis que dicha ley vulnera el derecho a sindicación y el derecho a huelga en el sentido que esta ley no coloca literalmente estos derechos, sin embargo el Tribunal considero que no es necesario colocarlos ya que se encuentran reconocidos y estipulados en la Constitución y también ratificados en normad internacionales de las cuales el Perú es parte, por lo tanto los magistrados fallaron declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad.

- Exp. 0013-2014-PI/TC, el expediente en cuestión plantea una demanda de inconstitucionalidad contra la ley N.º 29245 y el D.L 1038 ya que según el demandante el artículo 3 de la ley N.º 29245 vulnera los artículos 23,26 y 27 de la Constitución, dentro de sus fundamentos principales se encuentra que la tercerización en una etapa productiva de la empresa principal, se estaría desnaturalizando esta figura ya que la tercerización solo es en labores complementarias, aunado a ello se manifiesta que el artículo 7 de la ley en cuestión viola la dignidad del trabajados y el principio de igualdad, ahora bien en la contestación de la presente demanda se exterioriza que según la doctrina comparada si se admite que parte de la operación principal pueda ser descentralizada y que la tercerización ha debilitado a las organizaciones sindicales porque ellas pierden integrantes, en vista de que las empresas principales reducen personal esta idea fue planteada por el voto singular de la magistrada Ledesma Narvaéz.
- Conforme lo anteriormente descrito el Tribunal Constitucional presenta una idea homogénea de que la libertad de sindicalización si se encuentra presente y se desarrolla de manera regular en la empresa, sin embargo se pueden apreciar dificultades al momento de tercerizar servicios en especial en

trabajadores de servicios no personales que no cuentan con derechos reconocidos, ni estabilidad laboral siendo el derecho a pertenecer y a un sindicato y hacer prevalecer sus derechos resulta fundamental.

Implementación laboral del Decreto Supremo 014-2022-TR

En el artículo 12, referente al fuero sindical, se indica que estas organizaciones deben ser delegadas en grupos sindicales, dirigentes, federaciones o propios representantes escogidos por los miembros de la organización; de igual manera, las actividades y diálogos tendrán naturaleza bipartita con calidad en las comisiones conformadas; las partes podrán llegar a convenios o acuerdos colectivos, para así proteger los derechos laborales del fuero sindical (D.S N.º 014-2022-TR).

Modificaciones al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo

Las modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en Perú representan un aspecto significativo en el desarrollo de la normativa laboral en el país. Estas modificaciones buscan adaptar y mejorar el marco normativo que rige las relaciones de empleo entre patronos y empleados en el ámbito colectivo. En este contexto, es fundamental analizar los cambios específicos que se han implementado en el Reglamento, tales como las disposiciones relacionadas con “la negociación sindical y los métodos para resolver disputas laborales y las regulaciones que afectan a los sindicatos y las organizaciones laborales. Estas modificaciones no solo impactan en la dinámica de las relaciones laborales, sino que también tienen un efecto directo en la protección de los derechos laborales, la promoción de un diálogo constructivo entre las partes involucradas y la promoción de un ambiente laboral más equitativo y justo. En última instancia, estas modificaciones representan un esfuerzo continuo por mejorar y fortalecer el sistema laboral en Perú para garantizar una mayor

protección y reconocimiento de la protección de los derechos laborales y la seguridad en el empleo (CCL, 2022).

Las modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en Perú reflejan el compromiso del Estado peruano para mantener un entorno laboral justo y equitativo, en el que se promueva un diálogo constructivo entre empleadores y trabajadores. Estas modificaciones pueden abordar una serie de aspectos importantes dentro del marco de las relaciones laborales (CCL, 2022).

Negociación colectiva. Uno de los aspectos clave suele ser la regulación de la negociación colectiva. Estas modificaciones pueden establecer pautas más claras sobre cómo deben llevarse a cabo las negociaciones entre sindicatos y empleadores. Esto puede incluir la definición de plazos, la fijación de agendas y la participación de mediadores o árbitros en caso de desacuerdos. (CCL, 2022)

Solución de conflictos. Las modificaciones pueden también enfocarse en optimizar los métodos para resolver disputas laborales. Esto puede incluir la creación de instancias especializadas o la promoción de enfoques sustitutos para resolver disputas, como la mediación o el arbitraje, para evitar largos litigios y promover soluciones más rápidas (CCL, 2022).

Derechos sindicales. Otra área de interés puede ser la regulación de los derechos sindicales y las obligaciones de las organizaciones laborales. Esto puede incluir disposiciones sobre la autonomía sindical y la seguridad de los líderes sindicales contra la discriminación o represalias, y la facilitación de la formación y registro de sindicatos.

Participación de trabajadores. Las modificaciones pueden también fomentar incrementar la involucración de los empleados en la toma de decisiones en el seno de

las empresas. Esto podría incluir disposiciones que permitan a los empleados estar representados en los consejos de administración o en comités de empresa para influir en cuestiones que afecten sus condiciones de trabajo (Centro de Noticias del Congreso, 2022).

Adaptación a cambios económicos. En un entorno laboral en constante cambio, las modificaciones pueden abordar cómo se adaptan las relaciones laborales a las nuevas realidades económicas, como el crecimiento de la economía digital o la aparición de nuevas formas de empleo (CCL, 2022).

Las modificaciones expuestas con anterioridad abordadas desde un enfoque dogmático enfatizan la labor de una debida regulación en materia del derecho laboral recordando que el trabajo dignifica al hombre y también sirve como piedra angular para el desarrollo de una economía libre de mercado siempre y cuando se respeten los derechos laborales de manera íntegra.

Controversia sobre las modificaciones al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo

Las alteraciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en Perú han generado controversia y debate en el ámbito laboral y legal del país. Estas polémicas surgen debido a las repercusiones sustanciales que estas modificaciones pueden tener en las relaciones laborales y en los derechos de los trabajadores y empleadores. A continuación, se presentan algunos puntos clave que suelen generar discusión en relación con estas modificaciones (Instituto Sindical Peruano-ISP, 2023; Redacción Perú 21, 2022).

Impacto en los derechos laborales. Una fuente importante de controversia se centra en el impacto que las modificaciones pueden tener en los derechos laborales de los trabajadores. Algunos argumentan que ciertas modificaciones podrían debilitar la salvaguardia de los derechos laborales, como la estabilidad en el empleo o las condiciones de trabajo. Por otro lado, los defensores de las modificaciones argumentan que estas pueden ser necesarias para promover la flexibilidad laboral y la competitividad económica (Instituto Sindical Peruano-ISP, 2023; Redacción Perú 21, 2022).

Negociación colectiva. La regulación de la negociación colectiva suele ser un tema de disputa. Algunos sectores argumentan que las modificaciones podrían favorecer desproporcionadamente a los empleadores en detrimento de los sindicatos y los trabajadores. Por otro lado, otros sostienen que es necesario equilibrar el poder entre ambas partes con el propósito de estimular la inversión y el desarrollo económico (Instituto Sindical Peruano-ISP, 2023; Redacción Perú 21, 2022).

Métodos de resolución de disputas. Las modificaciones que afectan a las técnicas de resolución de conflictos en el ámbito laboral también pueden generar controversia. Algunos argumentan que las reformas pueden hacer que sea más complicado para los trabajadores resolver disputas laborales de manera justa y eficaz. Otros creen que se necesitan reformas para agilizar los procesos y evitar litigios prolongados (Instituto Sindical Peruano-ISP, 2023; Redacción Perú 21, 2022).

Libertad sindical. La regulación de los derechos y la libertad sindicales también es un punto de debate. Algunos temen que las modificaciones puedan restringir a habilidad de los sindicatos para proteger los derechos de los empleados. Por otro lado, los partidarios de las reformas argumentan que buscan promover un equilibrio entre la

libertad sindical y la estabilidad laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Participación de los trabajadores. La promoción de un aumento en la influencia de los empleados en la toma de decisiones empresariales a menudo genera opiniones encontradas. Mientras algunos ven esto como una forma de empoderar a los empleados y mejorar las condiciones de trabajo, otros temen que pueda afectar negativamente la eficiencia empresarial (Instituto Sindical Peruano-ISP, 2023; Redacción Perú 21, 2022).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de Investigación

Este estudio se basó en un enfoque cualitativo, ya que se analizó información recabada de fuentes confiables sobre el derecho a la libertad sindical, en el marco de lo que estipula el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR. En este contexto, Salgado (2017) señaló que este enfoque busca comprender los contextos reales, mismos que están siendo utilizados a través de descripciones y de mismas situaciones detalladas, todas aquellas que ayudaran a comprender el significado de dichos fenómenos. Se precisa que el interés del enfoque cualitativo es comprender las situaciones y/o fenómenos que se vienen dando en la realidad actual.

3.2. Paradigma de la Investigación

Para el presente trabajo se utilizó el paradigma interpretativo, ya que la investigación tiene enfoque cualitativo puesto que se analizó sobre el derecho a la libertad sindical y el respeto de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR.

3.3. Diseño de Investigación

Para el presente trabajo se utilizó el método general inductivo, el cual está definido como un procedimiento, que se aplica al ciclo entero de la investigación en el marco de cada problema, por lo que nos ayudó a poder evaluar de mejor manera cada problema mediante el presente método (Gallardo, 2017).

Nuestra investigación se vio fortalecida más aun con el uso del método específico de la teoría dogmática y dentro del diseño de la investigación se utilizó el método fenomenológico

3.4. Sistema de Categorías

Tabla 1
Sistema de categorías

Categorías	Definición	Subcategorías
1. El derecho a la libertad sindical.	El derecho a la libertad sindical son derechos que corresponden o les son reconocidos a los trabajadores de forma individual. Esto implica que cada trabajador tiene el derecho de afiliarse a un sindicato de su elección, participar en actividades sindicales y ejercer sus derechos de negociación colectiva de manera personal. Así la libertad sindical protege el derecho personal de poder afiliarse a un sindicato, con el fin de poder buscar mejoras laborales. (20)	-Protección constitucional -Cumplimiento de parte de la empleadora.
2. Decreto Supremo N.º 014-2022-TR	En el presente decreto se brinda el reconocimiento de las garantías de los derechos labores, además de que en el derecho a la libertad sindical que garantiza los trabajadores, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. (10)	-Modificatorias a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. -Protección de derechos laborales.

3.5. Selección de los Sujetos de Estudio

En este punto, los participantes en nuestro trabajo de investigación se especifica la categorización de sujetos y para la presente investigación, se trabajó con documentos informativos consistentes y jurisprudencia que trabajan el objeto de estudio enumerarlas los cuales se analizaron y se extrajo información relevante.

Como criterios de inclusión, se trabajó con jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional emitidos desde el 2002 hasta la actualidad, sentencias que tratan sobre el tema de investigación en procesos constitucionales de amparo.

También se tienen criterios exclusión, las cuales fueron jurisprudencias más antiguas a las manejadas en el párrafo anterior, que fueron de ayuda para poder fundamentar mejor la opinión diversa en periodos distintos por parte de los tribunales diversos en nuestro sistema jurídico peruano.

3.6. Técnicas de Producción de Información

El desarrollo de las técnicas dentro de una investigación desarrolla un papel importante, pues son estas mismas las que recopilan la información de manera correlativa, específica, fundamental y esencial ya que mediante las técnicas se recopila las dificultades con las que se cuenta para la realización de un trabajo de investigación (Gallardo, 2017).

Para la presente investigación se utilizó la observación documental, debido a que nuestro tema es netamente dogmático por lo que se analizó los informes, resoluciones y/o edictos de las entidades correspondientes. Para nuestro instrumento se utilizó la ficha de análisis de fuente documental.

3.7 Procedimiento y Análisis de Datos

Para el desarrollo de nuestra investigación netamente dogmática se estudiaron y analizaron las fuentes bibliográficas de la biblioteca del investigador y también se hizo uso de distintas plataformas virtuales jurídicas en horarios determinados para el estudio de ellos a través de la observación documental. De igual manera, se empelaron las sentencias del Tribunal Constitucional todas descargadas desde la página web del tribunal constitucional. Esto permitió tener un análisis y concepción doctrinario extenso, vasto y a profundidad del tema de investigación.

Un gran soporte de ayuda para el estudio científico fue las fichas de análisis documental, para la extracción de los datos más relevantes, trascendentes que conllevaron a la recolección de la información de la investigación. Se procedió también al análisis interpretativo de toda la investigación a través de la observación de la información, que buscó responder y delinear los objetivos planteados en la investigación.

3.8 Aspectos Éticos

Para la realización del estudio de investigación, que está conformado por la parte teórica y los procedimientos en la recolección de datos se respetó la axiología, la veracidad y autenticidad de la información. Con ello cumpliendo fielmente los parámetros y lineamientos de la universidad, respetando las normas American Psychological Association (APA).

Respeto a los derechos de autor, la investigación se elaboró respetando los derechos de autor de las personas citadas, tanto de manera textual como de manera parafraseada con ello cumpliendo el rigor científico sistemático.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

En el presente trabajo se desarrolló mediante el análisis de fichas dogmáticas y jurisprudenciales, las cuales han servido como instrumentos que guiaron la presente investigación.

En cuanto al objetivo general se ha analizado el derecho a la libertad sindical, ya que el derecho sindical se puede analizar desde varios ángulos, como primer punto podemos analizarlo desde su titularidad o, lo que es lo mismo, del sujeto que tiene reconocido el derecho, se puede hablar de libertad sindical individual cuando se refiere a derechos que corresponden o les son reconocidos al trabajador singularmente considerado; o de la libertad sindical colectiva, cuando los derechos corresponden ser ejercidos por la organización sindical como tal.

Por otro lado, el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, este decreto ha eliminado todas las barreras ilegales que impedía el derecho legítimo de un trabajador a la libertad sindical, a la negociación colectiva y el derecho de huelga, por lo que es importante que demos importancia a este decreto ya que por mucho tiempo la situación laboral en el Perú ha vulnerado el derecho a la sindicalización, pues este tenía barreras que hacían que su sindicalización sea difícil y muchas veces eran los propios intereses que se vulneraban dicho derecho fundamental.

Es por ello por lo que mediante las fichas que se han analizado hemos podido determinar que el TC también se ha manifestado en cuanto a valorar y respetar el derecho a la sindicalización es un derecho fundamental, que debe de ser respetado y no

debe de ser causal de despido injustificado, así, lo denotamos en todas las fichas de análisis que se ha realizado.

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 01

Tabla 2

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 01

Objetivo específico N.º 01	Determinar de qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la Libertad sindical en el Perú, 2022.
----------------------------	--

En cuanto al objetivo específico N.º 01, se ha determinado que los contratos de tercerización si vulneran los derechos a la libertad sindical, ya que es un tipo de subcontratación y supone que las empresas cuenten con trabajadores de otros empleadores para que desarrollen actividades especializadas u obras, este tipo de contrato muchas veces ha desvirtuado derecho laborales esenciales que incluso se encuentran regidos dentro de la constitución, es por ello que para este mismo se disponga parámetros que respeten dichos derechos.

Por otro lado, en cuanto a ello el TC se ha manifestado indicando que el derecho a la libertad sindical es un derecho garantiza no solo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados, sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses, por lo que todo acto lesivo no justificable, deberá ser reparado.

Así en las fichas que se ha analizado las sentencias del TC, en todo momento ha sido este mismo tribunal quien ha manifestado que el derecho a la sindicalización debe de ser respetado inclusive en los contratos de tercerización, pues este tipo de contrato no exime los derechos que se encuentran establecidos y señalados dentro de nuestra carta magna.

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 02

Tabla 3

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 02

Objetivo específico N.º 02	Analizar las modificaciones que establece el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical.
----------------------------	--

En cuanto al objetivo específico N.º 02, el decreto en mención ha fortalecido el derecho a la sindicalización, ya que establece que los trabajadores pueden afiliarse de forma directa a las federaciones o confederaciones. Dicha disposición no se encontraba regulada anteriormente, además el personal de confianza no se encuentra representado por el sindicato, salvo que su estatuto lo permita.

Así mismo dentro de la modificatoria que se ha impuesto en el decreto supremo en mención se encuentra expresamente prohibido que el empleador extienda unilateralmente los alcances de la convención colectiva, esto en relación con el ámbito de aplicación de los trabajadores no comprendidos.

Así, dentro de las fichas que se ha analizado podemos determinar que a pesar de que aún no se ha puesto en vigencia el decreto el TC ya tenía una opinión sobre ello, pues determino a la libertad sindical no solo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica, así pues debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten.

Es por ello por lo que del decreto en mención modifica 31 artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como deroga los artículos 3, 6, 13 y 63. Además, brinda cambios estructurales y mayores detalles sobre la regulación de la libertad sindical, registro sindical, negociación colectiva, huelga y arbitraje.

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 03

Tabla 4

Resumen del resultado del objetivo específico N.º 03

Objetivo específico N.º 03	Contrastar como se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional.
----------------------------	--

En cuanto al objetivo específico N.º 03, los derechos laborales se encuentran protegidos en el ámbito nacional en la constitución política, así pues el TC siempre se ha manifestado en cuanto al respeto de los mismos, siempre respetando y valorando todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta en una vulneración del derecho de libertad sindical.

Así en el caso en concreto se puede apreciar que el derecho a la sindicalización se ha manifestado dentro del TC como el procedimiento de negociación colectiva de los servidores públicos se encuentra regulado en el Decreto Supremo 003-82-PCM, en su artículo 32º señala que la negociación colectiva se dará con un tribunal arbitral, para el caso en concreto se conformó la Comisión Paritaria, la cual negocia con el demandante.

Así se puede denotar que en el ámbito internacional nuestro país se encuentra como miembro de la OIT, es por ello por lo que no podemos desmerecer que, en el ámbito laboral, el Perú se encuentra en teoría respetando los derechos de los demás trabajadores, así mismo, es importante recordar que el TC siempre viene brindando jurisprudencia y pronunciamiento sobre los derechos laborales en el Perú.

4.2. Análisis y Síntesis de los Resultados

Objetivo general: Analizar el derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR en el Perú, 2022.

La libertad sindical como derecho laboral fundamental y constitucional, mediante el Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, se visto fortalecida, ya que anteriormente el derecho de sindicalización no aplicaba las simplezas y modificatorias que el decreto actual ha modificado, así es necesario señalar que dicho decreto fortalece dicho derecho sindical, además de la negociación colectiva.

Así, Arias entabla conexión entre las liberaciones de asociaciones y los derechos laborales en los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, describiendo así la influencia de la negociación colectiva con los derechos laborales; para ello, el autor en un enfoque cualitativo investigó a 90 personas entre oficiales y personal de la PNP, cuya recolección de información se realizó por cuestionarios. En el análisis de datos, la correlación de Pearson permitió al investigador comprender las variables y respuestas obtenidas. Sobre la base de los resultados, el investigador concluyó que existe una influencia directa entre la libertad sindical y derechos laborales de la PNP; además, la libertad orientada en la representación y derechos laborales mostró una relación resaltante (Arias, 2019).

Es así que, mediante Arias, se ha podido señalar la importancia de la negociación colectiva en los derechos laborales, ya que mediante la negociación colectiva se da a conocer que el trabajador también va a hacer valer sus derechos cuando

este sienta que se han vulnerado dichos derechos por su empleadora, de allí la importancia del respeto de la negociación colectiva (Arias, 2019).

Por otro lado, Velarde, en su tesis titulada: “La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2018”, sustentada en Huancavelica para la obtención de título profesional de abogacía en la Universidad Nacional de Huancavelica, planteó como objetivos establecer la naturaleza y factores de los trabajadores de la Municipalidad, para así estudiar la ejecución de la libertad sindical y las necesidades de protección y defensa hacia los trabajadores adeptos a la organización sindical de la provincia. Por ejecución, el autor empleó una descripción simple en la vulnerabilidad de la población de Huancavelica por medio de encuestas aplicadas a cuestionarios (Velarde, 2019).

De lo mencionado por Velarde (2019) es necesario hacer hincapié en que la libertad sindical es importante para la defensa de los derechos de los trabajadores, sin embargo, muchas veces estos son vulnerados en las municipalidades, ya que la gran parte de estas desnaturalizan los contratos y vulneran varios de los derechos que les corresponde como trabajadores.

Objetivo específico N.º 01: determinar de qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022.

En cuanto a los contratos de tercerización es importante destacar que su finalidad es establecer los términos de la prestación de servicios entre la empresa contratante y la empresa contratada. Este tipo de contrato debe ser firmado por los representantes legales de cada empresa para su valides, así, estos contratos en una gran cantidad vulneran estos derechos, pues estamos hablando que el trabajador no se encuentra interdependiente con la empresa principal

Así Pérez, en su tesis titulada: “La Afectación De La Libertad Sindical Como Derecho Constitucional En La Tercerización Laboral”, sustentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en Lambayeque, analizó lo relacionado a la sindicalización en un ámbito de tercerización laboral, por el cual inició con un análisis en la indiscriminación como uso en contratos de tercerización en el Perú y su afectación en protección laboral de derechos. El autor empleó una recolección de datos de empresas que realizan contrataciones tercerizadas, obviando y fraccionando organizaciones sindicales; este análisis se dio de las fichas textuales en el aspecto del uso indiscriminado por cooperaciones empresariales limitadoras de las actividades de sindicatos, evitando que los derechos colectivos tengan un buen funcionamiento (Pérez, 2021).

De lo mencionado por Pérez (2021), podemos denotar que la tercerización sí vulnera varios de los derechos de los trabajadores, pues este infringe los principales derechos, ya que estos no se encuentran ligados de manera independiente ya que la empresa contratista, muchas veces realiza el contrato ni siquiera con el mínimo respeto a los derechos laborales.

Objetivo específico N.º 02: analizar las modificaciones que establece del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical.

En cuanto a las modificatorias del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, estos principalmente se basan en fortalecer el derecho a la sindicalización, todo ello con el fin de que las barreras que anteriormente existían han sido modificadas con este decreto, es por ello por lo que dicho decreto es de vital importancia en cuanto a respetar y fortalecer el derecho a la sindicalización.

Ahora bien, Toyama y Merzthal analizaron los derechos de libertad sindical por medio de la norma jurisprudencial del Perú; constando en la Constitución del 1993 y realizando una comparativa con la predecesora, para así examinar los derechos del Tribunal Constitucional. El análisis engloba la protección existente de las libertades sindicales colectivas obligando a las empresas estatales a adaptar las medidas necesarias que salvaguarden los derechos de los trabajadores, respetando de esa manera el ejercicio del sindicalismo, prohibiendo el despido o cualquier influencia negativa en la afiliación a sindicatos y activismo fuera de las horas de laburo; además, la carga laboral excesiva es cotidiana en las empresas a integrantes de sindicatos, los cambios de puestos no son comentados ni calificados, por el cual las libertades son vulneradas sin justificación alguna (Toyama y Merzthal, 2013).

Así, estos mencionan que es importante que las empresas puedan respetar y tomar conciencia la importancia de los derechos laborales, que a fin de cuenta beneficia n a sus trabajadores correspondientes, así, se pone énfasis en la importancia del derecho

a la sindicalización, que a pesar de que en el año que se publicó el libro en mención no se encontraba vigente el decreto en mención.

Objetivo N.º 03: contrastar como se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional.

El Perú, por ser un país democrático y un estado de derecho, respeta los derechos de todas las personas, en especial de los trabajadores, pues si bien es cierto nuestro país posee una legislación laboral ardua y amplia, lo que hace relevancia en que en el Perú se toma en consideración el respeto de los derechos laborales, además de ser miembros del convenio de la OIT.

Así, Berríos señala que a la problemática existente de un trato especial a funcionarios o empleadores con referencias importantes respecto a los trabajadores demás; los trabajadores de puestos de gerencia o dirección cumplen la función de rectoría en cuanto al desempeño de poderes que se refleja en los objetivos planteados por la empresa; del cual se observó que los empleados de confianza desempeñan cargos de poca relevancia, lo cual es inverso en trabajadores de puestos de dirección que no son de confianza (Berríos, 2019).

Por lo que a pesar de que nuestro país dentro de su ordenamiento jurídico tiene la normativa que respeta los derechos laborales a nivel nacional, existe en diversas áreas laborales de nuestro país que esto no se cumple, por lo que aún falta que exista la debida fiscalización a las diversas empleadoras.

4.3. Interpretación de los hallazgos

Se obtuvo como resultado que el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental laboral y que, sin embargo, en el Perú a pesar de estar regulado, aún existe

faltas y vacíos en cuanto a nuestro ordenamiento jurídico, pues como hemos podido analizar dentro de nuestras fichas de análisis documental, no siempre las empleadoras respetan los derechos adscritos a nuestro ordenamiento jurídico para el respeto de los trabajadores.

Ahora bien, en las fichas de análisis también se ha denotado que el TC tiene un tratamiento único en cuanto al derecho a la libertad sindical, pues si bien es cierto este se encuentra protegido tanto de manera nacional por nuestra carta, también se encuentra de manera internacional, es por ello que el TC ha mencionado en varias ocasiones que el reconocimiento de un sindicato, ya que nos referimos a una persona jurídica que cuenta con el derecho que le brinda la constitución y ley orgánica, siendo que su personería jurídica lo dota de la capacidad legal necesaria para ejercer a plenitud de los derechos de negociación colectiva y de huelga.

Así es importante también destacar que el derecho a la sindicalización muchas veces se ha visto vulnerada, principalmente cuando no existía el decreto que es producto de análisis en el presente trabajo, pues si bien ya se encontraba el derecho a la sindicalización, no siempre esta era respetada, mayormente en los contratos por terceros, ya que no se tenía un vínculo directamente con la empleadora que les brindaba una remuneración mensual, así pues muchas veces ha sido este tipo de contrato lo que ha ocasionado un desbalance y vulneración a este derecho en específico y por concerniente a los demás derechos que se encuentran interdependiente con el derecho en mención.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que el derecho a la sindicalización es un derecho que abarca más allá de solamente formar un sindicato, pues este derecho tiene como principal fin, que se respete los derechos que ellos crean

que se han vulnerado, es por ello por lo que este derecho no es ajeno a los demás derechos laborales, siendo esa principal importancia.

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que el derecho a la libertad sindical, ya que este derecho garantiza no solo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados, sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses, por lo que todo acto lesivo no justificable, deberá ser reparado.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo investigativo se desglosará las conclusiones de forma ordenada y según prioridad.

Primero. El derecho a la libertad sindical es un derecho reconocido en su totalidad por la constitución por el cual tiene como finalidad principal velar no solo por los derechos de sindicación sino también los que están íntimamente ligados a ellos como las condiciones laborales y la igualdad de derechos, se demostró que el Decreto Supremos N.º 014-2022-TR es elaborado a favor y en aras de mejorar la libertad sindical.

Segundo. Los contratos de tercerización sí vulneran el derecho a la libertad sindical de manera que, al no estar directamente relacionada con la empresa principal, la empresa contratista incurre en acciones que delimitan un pleno ejercicio de la libertad sindical, lo cual ha sucedido en el tiempo, antes de la emisión de dicho decreto que es estudio de investigación.

Tercero. El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR ha modificado 31 artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los cuales básicamente tratan de que se respete el derecho a la sindicalización y además de ello se pueda formar dicho sindicato sin tantas restricciones y de igual modo que sean los representantes de estos lo que tengan una protección ante cualquier despido arbitrario.

Cuarto. En cuanto a los derechos laborales, tenemos que, si bien el Perú se encuentra suscrito a los convenios que versan sobre el respeto de estos, es importante mencionar que esto no exime que muchas veces se vulneren dichos derechos, siendo uno de lo que más se ha vulnerado el derecho a la sindicalización, ya que existían barreras para la formación de un sindicato, sin embargo, este derecho ha sido fortalecido mediante el Supremo N.º 014-2022-TR.

RECOMENDACIONES

Primero. Para la protección del derecho a la libertad sindical es necesario que se pueda respetar el decreto en mención, ya que este decreto ha impulsado que se respete el derecho a la sindicalización y los demás derechos que trae consigo, así, es necesario que este decreto sea visualizado por los empleadores para su respeto y fiel cumplimiento, además también por los trabajadores para que sean estos mismos los que puedan hacer valer sus derechos.

Segundo. En cuanto a los contratos por tercerización, se debe de impulsar una mayor fiscalización en estas empresas contratistas, ya que estas mismas son las que por la misma naturaleza de su contrato vulnerar muchos derechos laborales, afectando de manera directa a sus propios trabajadores

Tercero. A fin de el decreto en mención sea respetado, este debe de ser incorporado en cada centro laboral de trabajo, pues este mismo el que fortalece el derecho a la sindicalización, es por ello por lo que los encargados de dichos sindicatos deben de fomentar su respeto en su empleadora mediante coordinación con el jefe encargado.

Cuarto. Es importante que para que se respete el derecho a la sindicalización, los propios integrantes de dichos sindicatos deberán de afrontar este papel dentro de cada centro laboral, con el fin de que se respete dichos derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, Y. (2019). *Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la policía nacional del Perú DIRINCRI Lima-Este, 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Facultad de Derecho y Ciencias Política. Lima, Perú). <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/507?show=full>
- Berríos, L. (2019). *El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú- año 2019*. (Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Lima, Perú). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16059/BE_RRIOS_SOTO_LIZET_KARINA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Cámara de Comercio de Lima (CCL). (2022). *Legislación laboral*. : <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2023/01/BOLETIN-LABORAL-CCL-NOVIEMBRE-2022.pdf>
- Centro de Noticias del Congreso (CNC). (2022). *Derechos laborales son debatidos en foro sobre reglamento de relaciones colectivas*. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/derechos-laborales-son-debatidos-en-foro-sobre-reglamento-de-relaciones-colectivas/>
- Chanamé, J. (2021). *¿Qué es y qué estudia el derecho laboral? LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Chiriboga, H.; Jiménez, E. & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/786>
- ComexPerú. (2022). *Situación del mercado laboral peruano: ¿Qué se necesita para mejorarlo?* <https://www.comexperu.org.pe/articulo/situacion-del-mercado-laboral-peruano-que-se-necesita-para-mejorarlo>
- Cornejo, D. (2023). 1 de mayo: ¿Cuáles son los desafíos que presenta el derecho del trabajo en el Perú? *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/1-mayo-que-son-desafios-que-presenta-derecho-trabajo-peru/> [Consulta: 5 de mayo de 2023].
- Cuadros, M. (2022). El tratamiento de la acción resarcitoria colectiva por vulneración del derecho a la libertad sindical en España. *Revista de Derecho*, 23(1), 165–185. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/3132>
- 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. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-de-rela-decreto-supremo-n-014-2022-TR -2089488-1/>. [Consulta: 18 de mayo de 2023].

- Davis, B. (2007). Los derechos de las y los sindicalistas en Estados Unidos y México. *Revista Jurídica Virtual*, (1), 677-680. : <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Universidad Continental.
- Guerra, M. & Cáceres, C. (2019). *Conducta free-rider y libertad sindical en España y Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2009-2019*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Lima, Perú). : <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25668> [Consulta: 10 de junio de 2023].
- Hernández, A. (2018). Los derechos de participación sindical en la República Bolivariana de Venezuela. *RDUNED. Revista de derecho UNED*, 22, 355-390. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6504045>
- Iglesias, E. (2018). El protagonismo político del sindicalismo y los movimientos sociales en Sudamérica. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, (31), 328-342. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n31/1514-6871-tys-31-327.pdf>
- Instituto Sindical Peruano-ISP. (2023). *Desestiman amparo contra Decreto Supremo N.º 014-2022-TR*. : <https://isp.org.pe/desestiman-amparo-contra-decreto-supremo-014-2022-TR/>
- Jaramillo, M. (2022). *El mercado laboral en 2022: en la misma senda*. <https://www.ipe.org.pe/portal/el-mercado-laboral-en-2022-en-la-misma-senda-por-miguel-jaramillo/>
- La Rosa, K. & Mazgo, J. (2022). *El derecho de libertad sindical y las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Trujillo, Perú) <https://hdl.handle.net/11537/32846>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Opinión del Proyecto de Ley N.º 2796/2022-CR, Ley que salvaguarda la correcta aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, en beneficio de la reactivación económica nacional. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/expedientes_proyectos_de_ley/2796/opinion_mtpe_pl2796.pdf [Consulta: 15 de marzo de 2023].
- Organización de Estados Americanos (OAS). (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Washington: OAS.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva*.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm>. [Consulta: 17 de mayo de 2023].

- Pasión por el Derecho. (2022). ¡Atención! MTPE publica cuadro comparativo sobre las modificaciones en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. <https://lpderecho.pe/mtpe-publica-cuadro-comparativo-sobre-las-modificaciones-en-el-reglamento-de-la-ley-de-relaciones-colectivas-de-trabajo/>
- Pérez, S. (2021). *La Afectación de la Libertad Sindical como Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Postgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Lambayeque, Perú). : https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9968/P%C3%A9rez_Alarc%C3%B3n_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiñones, S. (2018). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. *Revista Derecho & Sociedad*, (51), 131-141. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20864>
- Redacción Perú 21. (2022). *Empresarios sostienen que Decreto Supremo 014-2022-TR es un “grave atentado” contra el Consejo Nacional del Trabajo*. <https://peru21.pe/peru/empresarios-consideran-al-decreto-supremo-014-2022-TR-como-grave-atentado-contral-consejo-nacional-del-trabajo-mtpe-noticia/>
- Rendón, J. (2014). *Derecho del trabajo colectivo. Relaciones colectivas de trabajo en la actividad privada*. Ediciones Normas Jurídicas.
- Salgado, A. (2017). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Ediciones Universidad San Martín de Porres.
- Tarazona, P. (2021). *Manual de Relaciones Colectiva de Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. & Merzthal, M. (2013). La libertad sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo jurisprudencial. *Revista de Derecho & Sociedad*, (40), 87-100. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791/3348>
- Ulloa, D. (2018). *El surgimiento del derecho laboral en el Perú*. https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/304/15._Ulloa,_Daniel_-_El_surgimiento_del_derecho_laboral_en_el_Peru.pdf [Consulta: 18 de abril de 2023].
- Varas, K. (2 junio 2019). Comentario al libro “Los casos de vulneración a la libertad sindical cometidas por Chile. Conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, de Pamela Martínez”. *El Mercurio.com*. <https://www.elmercurio.com/legal/movil/detalle.aspx?Id=907531&Path=/OD/D9/>

Velarde. (2019). *La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Huancavelica, Perú).
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3069b754-977b-4059-bb99-dfa79caa498f/content> [Consulta 15 de junio de 2023]

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Variables	Dimensiones	Método
<p>Principal</p> <p>¿Cómo se protege el derecho a la libertad sindical y los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR en el Perú, 2022?</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022? ¿Cuáles serían las modificaciones que establece del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical? ¿Cómo se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional? 	<p>General</p> <p>Analizar el derecho a la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el marco del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR en el Perú, 2022.</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera los contratos de tercerización vulneran el derecho a la libertad sindical en el Perú, 2022. Analizar las modificaciones que establece del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo y su fortalecimiento del derecho sindical. Contrastar como se da la protección de los derechos laborales en el marco jurídico nacional e internacional. 	<p>Independiente</p> <p>Derecho a la libertad sindical</p> <p>Dependiente</p> <p>Decreto Supremo N.º 014-2022TR</p>	<ul style="list-style-type: none"> Protección constitucional Cumplimiento de parte de la empleadora Modificatorias a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Protección de derechos laborales 	<p>Método de investigación</p> <p>-Métodos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis y síntesis Inducción y deducción <p>Método específico:</p> <p>-Método hermenéutico jurídico.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación aplicada.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Nivel descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Técnicas de recopilación de datos:</p> <p>Observación</p> <p>Instrumento de investigación</p> <p>Ficha documental.</p>

Anexo 02: Fichas de recolección de datos

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	01139-2017-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Eddy Carlos Alberto Cuadros García contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna.
Petitorio	Dejar sin efecto la carta de despido N.º 005-2006-SUNAT-300000, de fecha 3 de abril de 2006, y se reconozca la validez de su solicitud de licencia sin goce de haber, requerida por 3 días, y del descanso médico otorgado por 2 días, a fin de ordenar su inmediata reposición.
Antecedentes	Con fecha 20 de junio de 2006, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Intendente de Aduanas Tacna, el Intendente Nacional de Recursos Humanos, la Superintendencia de Administración Tributaria y el Procurador Público de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT, con el objeto de que se declare nulo y fraudulento el acto de despido ejecutado en su contra y que en consecuencia se disponga su reposición al cargo que venía ocupando, considerando que se han vulnerado sus derechos de defensa, asociación, trabajo, debido proceso, a la libertad y representación sindical
	Así en el caso en concreto se ha señalado que el empleador imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios por el solo hecho de haberse asociado libremente a la actividad sindical, configurándose un supuesto de despido fraudulento.
	En el caso en concreto el TC ha valorado el derecho a la libertad sindical, ya que este derecho garantiza no solo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados, sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la

<p>Considerandos importantes</p>	<p>representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses, por lo que todo acto lesivo no justificable, deberá ser reparado.</p>
	<p>En tal sentido, se infiere que la empleadora al haber rechazado la solicitud de licencia sin goce de haber está obstruyendo el libre funcionamiento de la sindicalización, toda vez que el recurrente solicitó la licencia, y la cual le fue rechazada sin tener en cuenta que este ejercía la representación legal de la Federación de Trabajadores Aduaneros y Tributarios del Perú. Por tanto, configura un acto totalmente irrazonable y no justificado el impedir a todo trabajador el libre ejercicio de la representación sindical, más aún cuando el empleador motiva el despido de un trabajador por la sola razón de la sindicalización</p>
<p>Fallo</p>	<p>Se declaró fundada la demanda de amparo; en consecuencia, nula la Carta de Despido N.O OOS-2006-SUNAT-300000.</p>
<p>Opinión u observaciones</p>	<p>En el caso en mención es clara la vulneración al derecho a la sindicalización y lo que esta representa, pues se debe de considerar que este derecho infiere en superponer las obligaciones que son pertinentes dentro del horario laboral, más aún cuando este se trate de velar por los derechos colectivos de los demás trabajadores, así pues también de la sentencia en mención se puede denotar de manera obvia la vulneración a este derecho ya que el papel de cualquier representante de un sindicato es buscar y procurar el bienestar común de sus afiliados a través del convenio o contrato colectivo sobre las condiciones de trabajo y por medio de una serie de otras acciones que desarrollan frente al empleador.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	3311-2005-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asunto	Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima de fecha 9 de diciembre de 2004, que declara infundada la demanda de amparo de autos.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● Con fecha 10 de abril de 2003, el Sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía Minera Atacocha S.A., solicitando que se ordene el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y de huelga. ● Manifiesta que 26 de sus afiliados, entre los cuales se encuentran los miembros de la Junta Directiva para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma simultánea y masiva como consecuencia de la paralización de las labores por 48 horas que se produjo los días 7 y 8 de febrero de 2003. ● El representante legal de la Compañía Minera Atacocha S.A. propone la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante y contesta la demanda señalando que la comunicación de declaración de paralización de labores por 48 horas presentada por el Sindicato recurrente fue declarada improcedente mediante Auto Sub Directoral N.º 005-2003-SDILDLG-IL/PAS de fecha 6 de febrero de 2003, en el que además, se indicó al Sindicato que se abstuviera de materializar la medida de fuerza referida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.
	La libertad sindical no solo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica.

Considerandos importantes	<p>Debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten.</p>
	<p>En el caso en concreto no se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato.</p>
	<p>El ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador.</p>
Fallo	<p>Se declaró fundada la demanda.</p>
Opinión u observaciones	<p>Tal como se ha podido denotar del caso en mención, el Tribunal constitucional ha emitido un gran precedente al indicar y explicar que un sindicato netamente expresa y defiende los derechos e intereses de los trabajadores que conforman el mismo, ya que es su función principal, así pues dentro de este expediente se ha establecido que la libertad sindical no solo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica, ya que esta protección a la pluralidad sindical índice a que sea el mismo sindicato independiente de poder derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	3039-2003-AA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Municipales Unitario de Casa Grande contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas 231, su fecha 11 de setiembre de 2003, que declaró infundada la acción de amparo de autos.
Petitorio	Declarar inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG que se pronuncia por la nulidad de la Resolución de Alcaldía N.º 486-2002-MDCG mediante la cual se reconoce la constitución del Sindicato de Trabajadores Municipales Unitarios de la Municipalidad Distrital de Casa Grande y de su junta directiva, por vulnerar los derechos constitucionales de libertad sindical y al debido proceso.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● Con fecha 7 de marzo de 2003, el sindicato recurrente, interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Casa Grande, solicitando que se declare inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG, de fecha 14 de enero de 2003, que declara la nulidad de la resolución de alcaldía mediante la cual se le reconoció su constitución y personería, así como la legitimación de su Junta Directiva; y que, en consecuencia, se declare la plena vigencia de la resolución de alcaldía alegando la violación de su derecho a la libertad sindical y al debido proceso. ● La empleadora señala que la nulidad de la resolución de alcaldía que reconoce la constitución del sindicato demandante, así como la legitimación de su junta directiva, se origina en que representa tanto a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como a los de la actividad pública, no pudiendo determinarse la norma aplicable. Del mismo modo, indica que no se ha cumplido con los requisitos para el ejercicio de la libertad sindical.
	Para el caso en concreto se debe de tener en cuenta que es indispensable añadir en cuanto a la libertad sindical, todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por

Considerandos importantes	<p>consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulnerable del derecho de Libertad sindical.</p>
	<p>La Resolución de Alcaldía N.º 486-2002-MDCG, dispone que se reconozca la constitución del sindicato como tal, cuando la constitución de un sindicato no requiere el reconocimiento de ninguna autoridad, así, se desprende que el acto constitutivo de un sindicato es la libertad sindical en su aspecto orgánico, por lo que bajo este derecho fundamental se garantiza que la creación de la organización y la formación del estatuto sin intervención administrativa, además de su reconocimiento de la personería jurídica la cual debe ser otorgada evitando la imposición de requisitos de difícil cumplimiento.</p>
	<p>La Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG, restringe y limita el derecho de libertad sindical en la medida que le resta vocación de permanencia y continuidad a la organización sindical la cual, luego del reconocimiento de su personería jurídica, no puede ser disuelta o suspendida por vía administrativa, conforme a lo establecido por el artículo 4o del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, aplicable al derecho nacional según lo previsto por el artículo 55 de la Constitución.</p>
Fallo	<p>Declarar fundada la demanda de amparo, y, en consecuencia, inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG.</p>
Opinión u observaciones	<p>De lo analizado se puede resaltar que el Tribunal Constitucional nos brinda un fundamento muy razonable sobre el reconocimiento de un sindicato, ya que nos referimos a una persona jurídica que cuenta con el derecho que le brinda la constitución y ley orgánica, siendo que su personería jurídica lo dota de la capacidad legal necesaria para ejercer a plenitud de los derechos de negociación colectiva y de huelga, pudiendo ser adquirida solamente mediante el reconocimiento administrativo de la organización sindical, siendo dos cosas totalmente diferente, ya que si bien es cierto un sindicato no necesita que una entidad administrativa reconozca su constitución como persona jurídica, si va a ser necesario que exista el reconocimiento por el empleador, es así que en consecuencia a los señalado, la libertad sindical es un derecho fundamental interdependiente con los demás derechos nacientes de este.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	1125-2012-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Arturo Zapata Avendaño contra la sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura de fecha 25 de enero de 2012, que declaró infundada la demanda de autos.
Petitorio	El demandante solicita su reposición en el cargo que venía desempeñado alegando haber sido despedido arbitrariamente por haber colaborado en la constitución del sindicato y por ser un dirigente sindical. Afirma que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la libertad sindical.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● El recurrente sostiene que laboró para la sociedad demandada desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de marzo de 2011, mediante la suscripción de contratos de trabajo por inicio de actividad, e indica que desde el 10 hasta el 31 de julio de 2010 había sido contratado por Manpower Perú S.A. para que lo capacitara y evaluara en el manejo de camiones por encargo de Mamut Perú S.A.C. Refiere que fue despedido arbitrariamente como represalia por haber participado en la constitución del sindicato, del cual llegó a ser el secretario de economía, y que la práctica antisindical que mantuvo la sociedad emplazada también se corrobora con el hecho de que ya anteriormente había mostrado su rechazo al ejercicio de la actividad sindical al cesar a otros dirigentes sindicales. ● El demandado contesta la demanda argumentando que el vínculo laboral que existía entre las partes culminó por vencimiento del plazo establecido en el contrato de trabajo y que no habiéndose desnaturalizado el referido contrato tampoco corresponde ordenar la reposición del actor, además de señalar que el recurrente no fue despedido por ser líder sindical, ya que se le renovó el contrato después de que se haya formado el sindicato en mención.

Considerandos importantes	<p>Con el Oficio N.º 001-2010-SUTEMAPE, de fecha 18 de noviembre de 2010, se comunicó a la sociedad demandante respecto a la constitución de la organización sindical (f. 19). En consecuencia, se advierte que el demandante continuó trabajando incluso después de que la sociedad emplazada tomara conocimiento de la formación del sindicato, siendo inclusive nuevamente contratado en diciembre de 2010, por lo que no puede concluirse que su cese haya sido originado por causa de su afiliación y dirigencia sindical.</p>
	<p>Así se analizó los contratos del demandante y el TC determino que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo.</p>
Fallo	<p>Declara fundada la demanda, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, nulo el despido arbitrario de que ha sido víctima el demandante.</p>
Opinión u observaciones	<p>Del análisis presente podemos denotar que en el caso en mención no se ha vulnerado el derecho a sindicalización, ya que el derecho a la libertad es interdependiente con la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución, por lo que es responsabilidad de cada empleadora respetar, además de que no es factible que se utilice dicha condición sindical como objeto o excusa por parte del empleador para un despido arbitrario.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	6053-2009-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Recurso de agravio constitucional interpuesto por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) contra la Resolución expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima de fecha 15 de setiembre de 2009, que declaró improcedente, in limine, la demanda de auto.
Petitorio	El demandante pretende que se declare procedente el plazo legal de huelga general indefinida, ya que se puso en conocimiento del emplazado recurso de apelación interpuesto contra la resolución que rechazó la demanda.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● Con fecha 29 de setiembre de 2008 el recurrente interpone demanda de amparo contra la directora de Inspección Laboral, la subdirectora de la Quinta Subdirección de Inspección Laboral, el ministro y el Procurador Público del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, solicitando que se repongan las cosas al estado anterior del Proceso Administrativo de Huelga General Indefinida (Orden de Inspección N.º 9386- 2008-MTPE/2/12.3) seguido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y que en consecuencia se declare inaplicables el Auto Sub Directoral N.º 153-2008- MTPE/2/12.350, el Auto Sub Directoral 166-2008-MTPE/2/12.350, el Auto Directoral N. 034-2008-MTPE/2/12.3 y el Auto Directoral N. 037-2008-MTPE/2/12.3, y se declare procedente el plazo legal de huelga general indefinida presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo con fecha 20 de junio de 2008 y con Registro N. 0000173567-2008, con abono de los costos y costas del proceso, por haberse vulnerado sus derechos al debido proceso y de huelga. ● Así la parte demandada, señaló que no se cumplió el mínimo de requisitos, el cual era la comunicación para efectuar la huelga 12 empresas mineras, según lo señalado por el artículo 73 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR,

	<p>sin embargo, si se tiene en cuenta que para esa fecha se tenía 76 bases sindicales afiliados, se habría notificado a más del 50 % de las empresas por lo que si se hubiera cumplido con el procedimiento.</p>
Considerandos importantes	<p>Mediante el Auto Sub Directoral N.º 153-2008-MTPE/2/12.350 y el Auto Directoral N.º 034-2008-MTPE/2/12.3, se declaró improcedente la comunicación para efectuar la huelga general indefinida a realizarse el 30 de junio de 2008, considerando que en virtud de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 73º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR y el inciso a) del artículo 65º del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, el demandante no ha acreditado cumplir con comunicar la medida de fuerza a 14 empresas mineras, agregando que tampoco se evidencia el supuesto contenido en el artículo 63º del Decreto Supremo N.º 011-92-TR por no encontrarse acreditada la negativa por parte del empleador a cumplir una resolución consentida o ejecutoriada por el incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo</p>
	<p>Por tanto, dado que el derecho de huelga se ejerce cuando se haya agotado previamente la negociación directa con el empleador(es); siendo que tal situación no ha sido acreditada conforme, no se advierte la vulneración de derecho fundamental alguno de la federación recurrente.</p>
Fallo	<p>Declara infundada la demandad al no haberse acreditado los derechos constitucionales de la parte demandante.</p>
Opinión u observaciones	<p>De lo señalado por el TC, se puede denotar que si bien el derecho a la huelga es un derecho que brinda la libertad sindical, no es dable que esta se establezca sobrepasando la legalidad de la misma, ya que depende netamente de estas formalidades para que su prosequir cumpla el objetivo completo, para de este modo su desarrollo sea bajo los regímenes normativos que nos los da las leyes orgánicas existentes, además de ello un punto importante es el requisito de agotamiento, tal como la negociación directa con el empleador, así pues se denota que este derecho no es un derecho absoluto y cuenta con ciertas limitaciones propias de la ley.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	00026-2007-PI/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Proceso de Inconstitucionalidad interpuesto por el Decano Nacional del Colegio de profesores del Perú contra el artículo 1º de la Ley N.º 28988, que declara a la educación básica Regular como Servicio Público Esencial, por vulnerar los derechos a la huelga, a una remuneración equitativa y suficiente, y a la obligación del Estado de promoción del trabajo.
Petitorio	
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● El Decano Nacional del Colegio de Profesores del Perú interpone demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1o de la Ley N.º 28988, que declara a la Educación Básica Regular como Servicio Público Esencial, alegando que atenta contra el ejercicio del derecho de huelga reconocido en el artículo 28o de la Constitución, así como transgrede los Convenios N.º 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), toda vez que la huelga es el derecho que tienen los trabajadores para promover y defender sus intereses económicos y sociales. ● El demandado contesta la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada, por cuanto la ley cuestionada no vulnera el derecho de huelga, dado que el mismo, como todos los derechos, no es de carácter absoluto sino regulable, debiendo ejercerse en armonía con los demás derechos, porque la ley cuestionada únicamente modula su ejercicio precisando que cuando los profesores que brindan el servicio de educación básica regular ejerzan su derecho de huelga se debe garantizar necesariamente la continuidad del servicio educativo.

Considerandos importantes	<p>Al respecto, podríamos derivar como límites específicos al derecho de huelga para los profesores que integran la Carrera Pública Magisterial, los siguientes; Garantizar el contenido esencial del derecho de educación, conforme lo ha establecido este Tribunal mediante STC N.º 0091-2005-PA (fundamento 6), a partir de lo establecido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, creado en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor el 3 de enero de 1976.</p>
	<p>El ejercicio del derecho a la huelga por parte de los profesores no podría conllevar la cesación total de las actividades vinculadas al servicio público esencial de la educación, más aun considerando que, tal como hemos mencionado previamente, constituye una obligación del Estado el garantizar la continuidad de los servicios educativos.</p>
	<p>Por todo ello, cabe concluir que el artículo 1º de la Ley N.º 28988 al disponer que la educación básica regular constituye un servicio público esencial, no se afecta el contenido esencial del derecho de huelga, tal como ha sido establecido supra, debiendo determinarse las concretas lesiones casuísticamente con criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p>
Fallo	<p>Declarar infundada la demanda.</p>
Opinión u observaciones	<p>De lo señalado por el TC, tenemos dos puntos importantes, el primero es que no se deben de confundir los derechos aun si estos se encuentran arraigados el uno con el otro, un claro ejemplo recae en este caso, pues la Ley N.º 28988 fue la ley que dispuso a la educación básica regular como servicio público esencial, sin embargo no se puede inferir que esta prohíbe el derecho a la huelga, más cuando este derecho se conceptualiza como un derecho legítimo de los trabajadores y de sus organizaciones, al que pueden recurrir con el fin de defender sus intereses económicos y sociales y promover sus intereses profesionales, siempre y cuando se encuentre bajo los parámetros de ley, por lo que es claro las diferencias que existen entre las peticiones del demandante.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º Expediente	01310-2011-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asuntos	Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Borja contra la resolución de fecha 13 de enero de 2011, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.
Petitorio	La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto la Resolución de Alcaldía 110-2009-MSB-A, del 4 de junio de 2009, y que, como consecuencia de ello, se ordene el reinicio de la negociación colectiva bilateral hasta por el monto de disponibilidad presupuestal existente para el año 2009.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ● Con fecha 13 de julio de 2009, el sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de San Borja solicitando que se deje sin efecto la Resolución de Alcaldía 110- 9-MSB-A del 4 de junio de 2009 y que, en consecuencia; se disponga el reinicio de la negociación bilateral hasta la disponibilidad presupuestaria del año 2009, invoca la vulneración de su derecho a la negociación colectiva. ● El Procurador Público de la Municipalidad emplazada contesta la demanda manifestando que el derecho a la negociación colectiva no es un derecho absoluto y que resulta admisible su limitación a través de normas presupuestarias, razón por lo cual, al no existir disponibilidad presupuestaria para atender el pliego de reclamos propuesto por el Sindicato demandante, se dio por concluido el trato directo sin que ello implique una violación del derecho a la negociación colectiva.
	El procedimiento de negociación colectiva de los servidores públicos se encuentra regulado en el Decreto Supremo 003-82-PCM, en su artículo 32º señala que la negociación colectiva se

Considerandos importantes	<p>dará con un tribunal arbitral, para el caso en concreto se conformó la Comisión Paritaria, la cual negocio con el demandante.</p>
	<p>Con fecha 19 de marzo de 2009, prosiguiendo el debate del pliego de peticiones 2009, los representantes de la Municipalidad emplazada manifiestan que no existía disponibilidad presupuestaria para atender el total de los incrementos solicitados, pues su atención demandaba un presupuesto de S/. 4'002,500.00, hecho que implicase incumplir con las recomendaciones del OCI sobre restricciones presupuestarias, que a su vez se encontraban respaldadas por la Contraloría General de la República. Así mismo pusieron en conocimiento que la disponibilidad presupuestaria existente para e 2009 ascendía a S/. 505,452.00 soles.</p>
	<p>Por su parte los representantes del Sindicato demandante sostuvieron que las restricciones presupuestarias no incluían la negociación colectiva y que, si bien resultaba cierto que el presupuesto existente no resultaba suficiente para atender sus reclamos, sí podía cubrir alguno de ellos.</p>
	<p>Así se llevó a cabo una reunión concluyó sin acuerdo alguno, manifestando por su parte los representantes de la Municipalidad emplazada que todas las peticiones formuladas por el Sindicato implicaban un incremento, mientras que los representantes del Sindicato demandante expresaron que procederían a dar inicio al trato directo con las correspondientes acciones legales que ameritaran.</p>
Fallo	<p>Se declaró fundada la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos al debido procedimiento y a la negociación colectiva del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Borja.</p>
Opinión u observaciones	<p>Para el análisis de este caso se ha dejado en claro que se vulnero la negociación colectiva, la cual quiere decir que cualquier forma de discusión o diálogo destinado a lograr un acuerdo, y tiene por objeto reglamentar, por medio de acuerdos, contratos o convenios colectivos las condiciones del empleo, por lo que no es dable que se tome en cuenta las decisiones de forma unilateral, pues al pertenecer a un sindicato uno vela por lo interés de los integrantes de este, así mismo se debe de tener encuentra que la libertad sindical respalda que exista una negociación colectiva.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º expediente	02111-2010-PA/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asunto	Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL) contra la resolución de fecha 30 de noviembre de 2009, expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda de autos.
Petitorio	El objeto de la presente demanda de amparo consiste en que, como consecuencia de la verificación del supuesto fraude a la tercerización operado entre las empresas demandadas, se reconozca la relación laboral entre los afiliados del SUTREL y la empresa EDELNOR S.A.A., y en consecuencia, se ordene la inscripción de dichos trabajadores en las planillas de la referida empresa, la entrega de sus respectivas boletas de pago, la imposición de una multa y la cancelación de los registros de la empresa CAM PERÚ S.R.L
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> • En el mes de mayo del año 2000, la empresa concesionaria EDELNOR S.A.A., del grupo empresarial Endesa, ha venido desplazando ilegalmente parte de sus funciones y áreas de trabajo a una supuesta subsidiaria y contratista denominada CAM PERÚ S.R.L., la cual también pertenece a dicho grupo empresarial. Al respecto, indica que ante el aumento de las áreas y el personal desplazados, decidieron conformar una sección sindical del SUTREL en la empresa CAM PERÚ S.R.L., la misma que ésta se negó a reconocer, oponiéndose a otorgar permisos a los delegados, a efectuar los descuentos sindicales, a participar en las negociaciones colectivas, entre otras afectaciones a la libertad sindical, bajo el argumento de que la referida empresa no pertenecía al sector eléctrico, lo cual fue reiteradamente admitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo. • Del mismo modo, señala que, como consecuencia de una inspección similar llevada a cabo en la empresa EDELNOR S.A.A., la Autoridad Administrativa de Trabajo emitió el Informe N.º 3870-2008-MTPE/2/12.3, su fecha 24 de abril de 2008, en el que verificó

	<p>nuevamente la existencia de la aludida desnaturalización, concluyendo que la empresa inspeccionada no había cumplido con la medida inspectora de requerimiento adoptada con fecha 17 de abril de 2008 (registro de trabajadores en planillas y entrega de boletas de pago). Como consecuencia de ello, refiere que la Autoridad Administrativa de Trabajo inició un procedimiento sancionador a la empresa inspeccionada que culminó con el Acta de Infracción N.º 1281-2008-MTPE/2/12.3, a través de la cual se le impuso una multa por haber infringido las normas laborales materia de verificación (registro de trabajadores en planillas y entrega de boletas de pago) respecto de 43 trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La demandada refiere que la relación de trabajadores cuya incorporación a planillas se pretende en la demanda de amparo (que contiene el nombre de 57 trabajadores) difiere de la relación comprendida, a su vez, en la resolución administrativa emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo (que solo contempla una lista de 43 trabajadores). En tal sentido, aduce que a través del proceso de amparo no pueden extenderse los efectos de una resolución administrativa, que no es firme ni definitiva, a trabajadores que no formaron parte de esta. Por último, alega que no ha existido ningún acto de tercerización fraudulenta, como lo sostiene la parte demandante, dado que ésta ha reconocido la plena validez de la relación laboral entablada con CAM PERÚ S.R.L. al haber tenido una activa participación sindical en dicha empresa.
	<p>Es evidente para este Tribunal que la configuración de un supuesto de tercerización fraudulenta no solo conlleva el incumplimiento de una norma de carácter laboral, sino que implica también, y en lo que interesa al presente proceso de amparo, la afectación de una serie de derechos constitucionales del sindicato recurrente y a sus representados, situación que merece ser analizada por este Colegiado para ser debidamente reparada a través de esta sentencia.</p> <p>El tribunal dispone que la desnaturalización de un contrato de tercerización origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal, es porque valora implícitamente que en tales supuestos el objetivo o “justificación subyacente” a la tercerización (consistente en la</p>

<p>Considerandos importantes</p>	<p>generación de una mayor competitividad en el mercado a través de la descentralización productiva) no ha sido el (único) móvil de la tercerización efectuada, al haber tenido como propósito subalterno el disminuir o anular los derechos laborales de los trabajadores. En dicho contexto, cuando una empresa (principal) subcontrata a otra (tercerizadora), pero sigue manteniendo aquélla el poder de dirección sobre los trabajadores, y la función o actividad tercerizada se sigue realizando en los ambientes de la empresa principal y con los bienes y recursos de ésta, y a su cuenta y riesgo, resulta evidente que dicha subcontratación resulta incompatible con nuestra Constitución</p>
	<p>Por último, resulta censurable para este Colegiado que la empresa EDELNOR S.A.A. se haya negado a presentar las planillas de los trabajadores restantes del sindicato recurrente ante las autoridades administrativas de trabajo. Esta arbitrariedad manifiesta debe ser enfáticamente rechazada por este Tribunal, siendo preciso que el Ministerio de Trabajo adopte todos los recaudos que fueran necesarios, en su función de inspección laboral, a fin de que la demandada EDELNOR S.A.A. cumpla con presentar las planillas de los catorce (14) trabajadores restantes y pueda determinarse en dicha vía si se encuentran en la misma situación que los trabajadores incluidos en el acta de inspección laboral emitida por el Ministerio de Trabajo (Resolución Directoral N.º 545-2008- MTPE/2/12.3); en cuyo caso deberá dárseles el mismo tratamiento establecido en la presente sentencia.</p>
<p>Fallo</p>	<p>Se declaró FUNDADA la demanda de amparo de autos, por haberse acreditado la vulneración de los derechos del demandante al trabajo, a la igualdad y a la libertad sindical; en consecuencia.</p>
<p>Opinión u observaciones</p>	<p>En lo que refiere el TC, se puede inferir que es notable la desnaturalización que existió en el caso en mención ya que, para determinar una Tercerización legítima, se requiere analizar de forma conjunta los requisitos previstos en el artículo 2º de la Ley N.º 29245. Asimismo, el elemento determinante es la autonomía de las empresas que concurren en la actividad productiva. Para el análisis debe observarse el principio de primacía de la realidad, por lo que en el caso en mención el TC, establece los alcances sobre la desnaturalización desde el punto de vista de tercerización.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º expediente	0013-2014-PUTC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Petitorio	Con fecha 23 de junio de 2014, el Colegio de Abogados del Callao interpuso demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3, 7, 9 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29245; y contra el artículo 1 del Decreto Legislativo 1038, alegando la vulneración de los artículos 23, 26, 27 y 28 de la Constitución, así como diversos tratados internacionales
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> • El Colegio de Abogados del Callao sostiene que el artículo 3 de la Ley 29245 vulnera los artículos 23, 26 y 27 de la Constitución, así como los convenios internacionales suscritos por el Estado peruano en materia laboral, al permitir, tras esta disposición, que se utilice contratistas para desarrollar la misma labor que realiza la empresa principal, pero con otras condiciones laborales menos garantistas a fin de rebajar los costos laborales. • Asimismo, añaden que, al permitir la tercerización de toda una etapa productiva de la empresa principal, se estaría desnaturalizando esta figura, dado que esta solo debe recaer en labores complementarias. • El demandado contesto que no debe confundirse la intermediación laboral con la tercerización. En cuanto a esta última, señala que se funda en la necesidad de brindar una mayor competitividad en el mercado y que dicha disposición debe entenderse a la par con el artículo 2 del mismo cuerpo normativo, el cual establece que la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. • En cuanto a la supuesta inconstitucionalidad del artículo 7.1 de la Ley 29245, la parte demandada señala que no vulnera el principio de igualdad en la medida que no existe identidad esencial entra la situación jurídica en la que se encuentran los trabajadores de la empresa tercerizadora, con la situación en la que se encuentran los trabajadores de la empresa principal. Por otro lado, en relación con el penúltimo párrafo del artículo 9 de la Ley 29245 se aduce que la subcontratación por las empresas que

	<p>tercerizan resulta congruente con el respeto a los derechos de los trabajadores, y que el mal uso que se pudiera dar no sería motivo para que se considere inconstitucional, tal como lo señala la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.</p>
<p>Considerandos importantes</p>	<p>Este Tribunal Constitucional entiende que la opción legislativa de extender la responsabilidad a la empresa principal por un año posterior a la culminación del desplazamiento no vulnera la dignidad del trabajador, más bien por el contrario, le protege frente a cualquier afectación derivada de la falta de pago de sus derechos y/o beneficios laborales, así como lo concerniente a la seguridad social.</p>
	<p>La Ley 29245 hace la salvedad que esta subcontratación rige en tanto se sigan todos los requisitos dados para que opere la tercerización, entre los cuales destaca que esta forma de contratación de servicios no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. 62. Por lo tanto, este Tribunal advierte que, al no existir una lesión normativa a algún derecho fundamental de los trabajadores sujetos a este tipo de modalidad de contratación, no se estaría frente a la vulneración de la dignidad de los trabajadores.</p>
	<p>En tal sentido, este Tribunal afirmó que para determinar la existencia de una diferenciación jurídicamente relevante debe constatarse que se aplica diferente trato a quienes se encuentran en condiciones iguales, o un trato homogéneo a quienes se encuentran en diferente situación, lo que vendría a constituir una violación del principio de igualdad por indiferenciación.</p>
	<p>En otras palabras, la identificación del tratamiento diferenciado debe realizarse mediante la comparación entre el objeto, el sujeto, la situación o la relación que se cuestiona y otro identificable desde el punto de vista fáctico o jurídico, pero al que se le asigna diferente consecuencia, que viene a constituir lo que se denomina término de comparación.</p>
	<p>Se debe tenerse en cuenta que este límite solo aplica a las empresas que se desenvuelven en el ámbito de la intermediación laboral que es una situación claramente diferente bajo el cual se desenvuelven las empresas</p>

	sujetas a contratos de tercerización, como se pusiera de relieve más arriba.
Fallo	Se declaró INFUNDADA la demanda.
Opinión u observaciones	Este caso en especial figura como precedente laboral, debido a que la tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, siendo los elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio., por lo que mediante el análisis de la presente demanda, se denota que para el TC no existe vulneración a los derechos labores principalmente porque existe leyes orgánicas que lo regula, ante ello la a efectos de que no se realice un ejercicio abusivo de esta modalidad contractual.
FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
N.º expediente	008-2005-PI/TC
Tribunal	Tribunal Constitucional
Asunto	Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos, con firmas debidamente comprobadas por el Jurado Nacional de Elecciones, contra diversos artículos de la Ley N.º 28175, publicada el 19 de febrero de 2004 en el Diario Oficial El Peruano y vigente desde el 1 de enero de 2005.
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> • Con fecha 3 de marzo de 2005, los demandantes interponen acción de inconstitucionalidad, contra la Ley N.º 28175, por considerar que vulnera los artículos 26º, 28º y 40º de la Constitución, ya que el artículo 15º de la Ley Marco del Empleo Público omite incluir el derecho de los servidores públicos a la carrera administrativa que la Constitución Política, la Ley N 28175 no hace ninguna referencia a éste, propiciándose de este modo una discriminación para los trabajadores públicos, ya que este derecho sí es reconocido para los trabajadores de la actividad privada, el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175 vulnera el derecho a la negociación colectiva, por establecer que todo acto relativo al

	<p>empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe encontrarse debidamente autorizado y presupuestado, y el inciso c) del artículo 22.º de la Ley N.º 28175, al consagrar el mutuo disenso como causal de terminación del empleo público, vulnera el principio constitucional del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, consagrado en el numeral 2 del artículo 26º de la Constitución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Apoderado del Congreso de la República contesta la demanda solicitando que se la declare infundada, alegando que no contraviene la Constitución por el fondo ni por la forma, ya que la Ley Marco del Empleo Público no estipula normas relativas a los derechos particulares de los servidores públicos, funcionarios públicos o empleados de confianza, sino que establece una regulación general referida al personal del empleo público que presta servicios al Estado y enuncia normas específicas para la regulación de los derechos y deberes de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa y los que corresponden a los funcionarios públicos y empleados de confianza, así mismo el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar, que el numeral 8 del artículo IV del Título Preliminar de la ley cuestionada, manifiesta que dicha norma no se refiere al principio in dubio pro operario, sino al tema de los límites de los derechos fundamentales, que la incorporación del mutuo disenso como causal de extinción del empleo público a que se refiere el artículo 22.º de la Ley impugnada no es aplicable a los servidores públicos sujetos al régimen de carrera administrativa, sino a los funcionarios sujetos a contrato temporal o a los empleados de confianza y la Ley N.º 28175 no está vigente porque no se han aprobado hasta la fecha los proyectos de ley remitidos por el Poder Ejecutivo que la desarrollan y otorgarían contenido al nuevo régimen de carrera que se propone.
	<p>Las medidas de corto plazo a implementarse hasta el año 2006, que se debe establecer un sistema adecuado de la carrera pública y realizar un censo integral de todos los funcionarios que reciben pago por parte del Estado. Asimismo, en el Compromiso Político, Social y Económico de Corto Plazo del Acuerdo Nacional del 19 de abril de 2004, se dispone en el numeral 114 plantear un nuevo sistema de remuneraciones en el sector público</p> <p>Consecuentemente y efectuando una interpretación sistemática de ambas disposiciones, resultaría lógico afirmar “(...) que la intención del legislador al promulgar la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175 y postergar su vigencia al año 2005, le otorgaba un plazo prudencial al Congreso de la República para la aprobación de las cinco normas que la desarrollan y así permitir la</p>

Considerandos importantes	<p>entrada en vigencia de la Ley Marco en forma integral con los proyectos que la desarrollan, al no haberse dado este supuesto, y no estando aprobadas las leyes que la desarrollan, no es posible dar cumplimiento a lo dispuesto en su primera disposición complementaria”.</p>
	<p>Con relación a la fuente normativa denominada ley, en sentido material, deben tenerse presentes dos puntos. En primer lugar, su expedición corresponde al Congreso de la República conforme al inciso 1 del artículo 102° de la Constitución, que establece que es atribución del Congreso dar leyes. Atribución que descansa en los principios de soberanía política, consagrado en el artículo 45° de la Constitución, que establece que el Poder emana del pueblo, y en el principio representativo reconocido en el artículo 43° de la Constitución. Y, en segundo lugar, que para la Constitución la fuente normativa denominada ley comprende a las leyes ordinarias, las leyes orgánicas, las leyes de desarrollo constitucional y las que tienen una denominación asignada directamente por la Constitución y cuyas diferencias no radican en su jerarquía ni en el órgano que las expide, sino en su procedimiento de aprobación y en las materias que regulan.</p>
	<p>El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.</p>
	<p>Del texto constitucional reconoce la existencia de una carrera administrativa para los servidores públicos, pero también que el ingreso a ella y los derechos, deberes y responsabilidades serán regulados por ley. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador.</p>
	<p>Los demandantes consideran que el inciso d) del artículo 16° de la ley impugnada introduce la figura del contrato de trabajo, propia de los trabajadores privados, para el caso de los empleados públicos, vulnerándose con ello el derecho a la carrera administrativa. Al respecto, como ya se ha establecido anteriormente, el artículo 40. ° de la Constitución reconoce a la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores.</p>

	<p>Los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada pueden concluir su relación laboral por la causal de mutuo disenso conforme lo establece el inciso d) del artículo 16° del D.S. N.° 003- 97-TR. Los servidores públicos sujetos al régimen legal del Decreto Legislativo N.° 276, que como este Colegiado ha expresado en reiterada jurisprudencia, constituye el estatuto de los servidores públicos y gozan de estabilidad laboral, también pueden optar por el mutuo disenso como una forma de término del empleo público, si así lo consideran, sin que ello signifique una modificación del régimen de estabilidad laboral del que gozan los servidores públicos reconocido por el Decreto Legislativo N.° 276.</p>
<p>Fallo</p>	<p>Se declaró INFUNDADA la demanda.</p>
<p>Opinión u observaciones</p>	<p>Respecto al caso en concreto se declaró infundada debido a que se realizó un análisis respecto a que no es inconstitucional la ley en mención debido a que la ley regula respectivamente sobre qué casos va a corresponder lo que afirman los demandantes, así pues en canto a las relaciones de empleo público, individuales o colectivas, donde se encuentren en juego derechos constitucionales, la solución a la colisión de principios deberá efectuarse conforme al artículo 23.° de la Constitución, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y sobre el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público, previsto en él, según lo señalado por la ley solo se aplican a los empleados de confianza a que se refiere la ley, mientras que, para el caso de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, solo estarán sujetos a las fuentes normativas del empleo público, no siéndoles de aplicación la disposición referida al contrato de trabajo.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

1.1.La descripción física o análisis formal

Título de publicación	El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances.
Autor/es	Sergio Quiñones Infante
Fecha de publicación	13/10/2018
Paginas	141

1.2.Análisis de contenidos o análisis interno

En el artículo en mención el autor señala el problema que ocurre dentro de nuestro ordenamiento jurídico, específicamente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Convenio núm. 87), que fue ratificado por el Estado peruano el 2 de marzo de 1960, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Convenio núm. 98), alegando a ello que la libertad sindical representa a la totalidad de los trabajadores del ámbito; por lo tanto, los sindicatos minoritarios no pueden desconocer dicho sistema ni pretender iniciar la negociación colectiva individualmente al margen del sindicato que representa a la mayoría absoluta de los trabajadores, “rompiendo con ello este principio, afectando la efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y la unidad sindical.

Así mismo el autor expone su idea sobre la obligación del empleador en cuanto a negociar con los integrantes del sindicato, por lo que este señala que la existencia de un sindicato mayoritario en un ámbito laboral específico (ya sea el único sindicato o coexistiendo con otros sindicatos minoritarios) otorga a ese sindicato mayoritario el derecho exclusivo de negociar en nombre de los trabajadores con el empleador. Los sindicatos minoritarios también tienen el deber de presentar sus propuestas al sindicato mayoritario para que este último las considere durante las negociaciones. En el caso de que no exista un sindicato mayoritario en un ámbito laboral específico y solo haya uno o varios sindicatos minoritarios, el empleador está obligado a negociar con todos los sindicatos presentes en ese ámbito. Esto significa que, en ausencia de un sindicato mayoritario, todos los sindicatos minoritarios tienen el derecho de participar en las negociaciones y presentar sus propuestas de manera independiente. Las facilidades sindicales, incluyendo la licencia sindical, son un componente importante de la libertad sindical y están protegidas constitucionalmente en muchos sistemas legales. Estas facilidades están diseñadas para permitir que los representantes sindicales y los miembros de un sindicato cumplan con sus responsabilidades y actividades sindicales sin temor a represalias por parte de los empleadores.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

1.3.La descripción física o análisis formal

Título de publicación	El derecho a libertad sindical de los trabajadores en la constitución de la república de Cuba de 2019.
Autor/es	Reynaldo Lam Peña
Fecha de publicación	21/04/2021
Paginas	12

1.4.Análisis de contenidos o análisis interno

El derecho a la libertad sindical, que es un derecho constitucional inherente a los trabajadores debido a su mera condición de trabajadores, se origina a partir del principio de autonomía colectiva, el cual reconoce la existencia de sujetos colectivos con derechos y obligaciones en el ámbito legal. Este derecho comprende la capacidad de autogobernarse y proteger sus propios intereses y derechos, y para esto, se reconocen mecanismos que aseguren la eficacia de estos derechos. Cuando se habla del derecho a la libertad sindical o sindicación, es fundamental reconocerlo tanto en el ámbito individual como colectivo. Por lo tanto, autores argumentan que este derecho es multifacético, ya que presenta diversas dimensiones que derivan de su contenido esencial. Estas dimensiones incluyen aspectos individuales y colectivos, organizativos y funcionales, positivos y negativos, tanto internos como externos. El contenido adicional de este derecho se relaciona con la capacidad de los sindicatos para establecer normas legales que reconozcan derechos que no estén contemplados en las leyes emanadas del poder legislativo del Estado. Estas normas son establecidas a través de Convenios Colectivos de Trabajo, los cuales tienen fuerza obligatoria para los empleadores y el Estado y resultan de un proceso de negociación colectiva.

La faceta individual o colectiva se refiere a quiénes son los titulares de este derecho, que no son todos los ciudadanos, sino específicamente los trabajadores, ya sean empleados o autónomos, y los sindicatos, que son asociaciones de trabajadores respectivamente. Esta distinción sirve para diferenciar el derecho de asociación, que es un derecho más amplio que se aplica a todos los individuos no solo por su profesión o condición laboral, sino por su ciudadanía, y abarca otras organizaciones con propósitos lícitos. La dimensión organizativa y funcional está relacionada con la capacidad de autoorganización de estos grupos, lo que les permite establecer sus propios estatutos sin interferencia estatal y llevar a cabo funciones en defensa de los intereses de los trabajadores dentro de las empresas mediante la acción sindical. Para ello, gozan de garantías y derechos reconocidos tanto para los trabajadores sindicalizados como para sus representantes sindicales. Un ejemplo concreto de esta función es la recaudación de las cuotas sindicales.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

1.5. La descripción física o análisis formal

Título de publicación	El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes
Autor/es	Javier Arévalo Vela
Fecha de publicación	Abril del 2022
Paginas	64

1.6. Análisis de contenidos o análisis interno

La libertad sindical está facultada para promover el derecho de los trabajadores y de los empleadores sujetos a un determinado régimen laboral, siendo protegidos por la normativa vigente y permitiéndoles llegar a una negociación o el derecho de poder manifestar su conflicto mediante la huelga.

La normativa laboral tiene diversas directrices lo que ha permitido la coexistencia de varios sindicatos para llegar principalmente a una negociación donde los trabajadores están sujetos a un mismo interés. Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha mencionado que para mayor negociación es necesario un sindicato mayoritario que represente a la totalidad de los trabajadores pero que no excluyen a los sindicatos minoritarios sin vulnerar el derecho sindical

La libertad sindical muchas veces puede ser vulnerada por el empleador o el propio Estado el cual puede intervenir de diversas maneras logrando que la voluntad del trabajador no se mire expresada ni manifestada, es por esta razón que los derechos sindicales han sido parte fundamental para la creación de derechos a favor de los trabajadores.