

Proyecto de Ley N° 2796/2022-CR



ADRIANA TUDELA GUTIERREZ
Congresista de la República

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



PROYECTO DE LEY QUE SALVAGUARDA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU REGLAMENTO, EN BENEFICIO DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA NACIONAL

La congresista Adriana Tudela Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario Avanza País, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con el artículo 22° del inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; propone el siguiente:

I. FORMULA LEGAL



Firmado digitalmente por:
CORDOVA LOBATON Maria
Jessica FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2022 14:51:39-0500

PROYECTO DE LEY QUE SALVAGUARDA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU REGLAMENTO, EN BENEFICIO DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA NACIONAL

ARTÍCULO ÚNICO. Deja sin efecto el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Se deja sin efecto el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.



Firmado digitalmente por:
CAVERO ALVA Alejandro
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/08/2022 16:02:04-0500



Firmado digitalmente por:
TUDELA GUTIERREZ Adriana
Josefina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/08/2022 15:49:03-0500



Firmado digitalmente por:
TUDELA GUTIERREZ Adrian
Josefina FAU 20161749126
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/08/2022 15:48:55-



Firmado digitalmente por:
GONZALES DELGADO Diana
Carolina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2022 12:43:33-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN CALDERON Diego
Alonso Fernando FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2022 11:46:55-0500



Firmado digitalmente por:
YARROW LUMBRERAS No
Martina FAU 20161749126 s
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/08/2022 16:09:37-

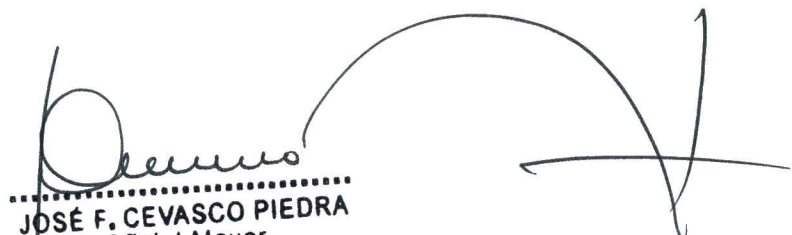


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **23** de **agosto** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2796-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. Antecedentes

Marco normativo

Mediante Decreto Ley N° 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, se aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Mediante Ley N° 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley N° 25993 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultando al Poder Ejecutivo a publicar, a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente, dando lugar al Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

El 24 de julio de 2022, fue publicado el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

B. Derechos a tutelar reconocidos en la Constitución Política del Perú

- b.1) Derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley, recogido en el artículo 2, numeral 15.
- b.2) Libertad sindical y ejercicio democrático, recogida en el artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
 - 1. Garantiza la libertad sindical.
 - 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
 - 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.
- b.3) Supremacía normativa de la Constitución, tal como dispone el artículo 51. La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.

- b.4) Libertad de empresa, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 59°.
El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria (...).

C. Fundamento de la propuesta

Contravención al principio de supremacía normativa de la Constitución y del principio de legalidad

El artículo 51° de nuestra Constitución establece que la misma prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. A manera de ejemplo, una ley emitida por el Poder Legislativo no podrá contravenir lo establecido en la carta magna, mientras que una norma infralegal, como los reglamentos establecidos mediante decretos supremos del Poder Ejecutivo, no podrán desnaturalizar lo normado en una ley.

En esa línea, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS establece el principio de legalidad, el cual señala que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas¹.

Al respecto, mediante el Decreto Supremo controvertido se modifica sustancialmente el contenido de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contraviniendo ampliamente lo dispuesto en la normativa vigente y en la Constitución Política del Perú, afectando gravemente la productividad del país, vulnerando el equilibrio de las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores.

En palabras del ex ministro de economía, David Tuesta: *“Es sin duda la corona de la política de destrucción del empleo de este Gobierno. Quebrando la productividad en el Perú y el bienestar económico”*.²

Tal como señalan los sectores afectados; el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, trae como consecuencia el deterioro del empleo formal, que ya es bastante escaso en nuestro país, retrae la reactivación económica, incrementa la carga regulatoria con nefastos efectos sobre la economía, ahuyentando un vez más la inversión privada.

¹ TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS
TÍTULO PRELIMINAR

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

² David Tuesta, exministro de Economía, redes sociales (twitter).

De la revisión de las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, se evidencia que estas modifican y desnaturalizan todo el marco jurídico del derecho de sindicación, el cual no se restringe a lo previamente regulado en el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, sino principalmente en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en la propia Constitución Política del Perú.

En ese sentido, se puede concluir que modificar los alcances del derecho de sindicación mediante una norma infralegal, vulnera lo dispuesto en el artículo 51 de la Constitución Política del Perú y el principio de legalidad establecido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en perjuicio del correcto funcionamiento de las relaciones colectivas de trabajo.

Contravención al principio de razonabilidad

Respecto a este apartado, corresponde iniciar señalando que a la fecha no constituye requerimiento legal por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizar un Análisis de Impacto Regulatorio ex ante para la emisión de regulación, de conformidad con el Cronograma de aplicación obligatoria y progresiva del AIR Ex Ante y la Agenda Temprana en las entidades públicas del Poder Ejecutivo, tal como se observa a continuación³:

³ Tabla 6, Cronograma de aplicación obligatoria y progresiva del AIR Ex Ante y la Agenda Temprana en las entidades públicas del Poder Ejecutivo. Plan de Implementación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante para entidades públicas del Poder Ejecutivo. Subsecretaría de Simplificación y Análisis Regulatorio Secretaría de Gestión Pública, Presidencia del Consejo de Ministros, 2021.

Entidades de los sectores	Proyectos de regulaciones que son evaluados	Plazo de inicio para la aplicación obligatoria del AIR Ex Ante
Grupo 1: Presidencia del Consejo de Ministros, Producción, Comercio Exterior y Turismo, y Vivienda, Construcción y Saneamiento	Ministerios: Proyectos Decretos Supremos Multisectoriales o Sectoriales y normas con mayor jerarquía de carácter general en el marco de lo dispuesto en el numeral 10.1 del artículo 10 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la Aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante.	01 de julio 2022
Grupo 2: Economía y Finanzas, Ambiente, Desarrollo Agrario y Riego, y Energía y Minas.		03 de octubre 2022
Grupo 3: Transportes y Comunicaciones, Educación, Trabajo y Promoción del Empleo, y Cultura		02 de enero 2023
	Organismos Públicos: Proyectos normativos de alcance general aprobados mediante resolución del órgano de dirección o titular de la	

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS dispone que toda norma promulgada por una autoridad administrativa debe obedecer a criterios de razonabilidad⁴.

Acorde a lo establecido por el Tribunal Constitucional, la autoridad deberá, al momento de la elaboración y emisión de la norma, demostrar que corroboró su idoneidad, necesidad y proporcionalidad⁵.

Por lo anterior, en el presente caso, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debió demostrar fehacientemente que tomó en consideración el principio de razonabilidad. De lo contrario, estaría vulnerando la Ley de Procedimiento Administrativo General.

⁴ TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS
TÍTULO PRELIMINAR

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

⁵ N.º 0050-2004-AI/TC.

Es así, que no se observa que el Decreto Supremo N° 0014-2022-TR haya desarrollado, entre sus considerandos⁶ o a través de algún informe previo, la razonabilidad detrás de la modificación de más de treinta (30) artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, más aún cuando los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga ya cuentan con un marco jurídico de protección a nivel legal y constitucional.

Asimismo, parece una práctica habitual del Ministerio de Trabajo emitir normas sin un diálogo social previo, a pesar de que el Consejo Nacional del Trabajo se encuentra en pleno funcionamiento, tal como ocurrió con el Decreto Supremo 001-2022-TR Decreto Supremo que modifica que Decreto Supremo N°006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización⁷.

⁶ **DECRETO SUPREMO N° 014-2022-TR, QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR**
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CONSIDERANDO:
Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;
Que, mediante Decreto Ley N° 25593, de fecha veintiséis de junio del año mil novecientos noventa y dos, se dicta la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;
Que, mediante Ley N° 27912, de fecha seis de enero del año dos mil tres, se introdujeron importantes modificaciones a diversos artículos del Decreto Ley N° 25593;
Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de fecha treinta de septiembre del año dos mil tres, se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el que contiene de modo integral la regulación referida a las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país;
Que, en atención a las modificaciones normativas antes señaladas, resulta necesario actualizar y adecuar el Decreto Supremo N° 011-92-TR, de fecha catorce de octubre del año mil novecientos noventa y dos, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;
Que, adicionalmente, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias, ratificados por el Perú;
Que, el Estado Peruano ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, como el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
Que, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado;
Que, en consecuencia, resulta necesario armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;
De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
DECRETA: (...)

⁷ Al respecto, la Dirección General de Asuntos de Economía Internacional, Competencia y Productividad del Ministerio de Economía y Finanzas emitió un Informe mediante el cual se indicó que Decreto Supremo 001-2022-TR Decreto Supremo que modifica que Decreto Supremo N°006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización era ilegal y dañino para el mercado nacional; sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hizo caso omiso.

Asimismo, en su momento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de un Comunicado del 27 de abril de 2022, también expresó su preocupación sobre el decreto supremo antes mencionado. En este caso,

Una vez más, se evidencia que el Gobierno toma una decisión unilateralmente, sin ser debatida en el Consejo Nacional de Trabajo, la instancia de diálogo correspondiente conformada por los trabajadores, empleadores y gobierno.

Afectación a los límites de los derechos sindicales y derecho a huelga

Es importante tener presente que las organizaciones sindicales, *“al representar al conjunto de trabajadores de su ámbito, cumplen un papel fundamental en la sociedad, ya sea porque actúan como manifestación del derecho de asociación o por su vinculación con la consolidación del Estado social y democrático de Derecho. Es precisamente para este logro que tiene entre sus principales objetivos el estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros así como buscar el mejoramiento social, económico y moral de sus integrantes”*⁸, es así que sus actuaciones deben contribuir al objetivo constitucional propuesto, sin que ello signifique que tengan poder absoluto.

Por ello, genera preocupación que en el Decreto Supremo se incorpore regulación respecto al rol de los sindicatos, sin un debate previo. En específico, se puede observar que se incorpora la sindicalización de trabajadores independientes, incluye nuevos tipos de sindicatos, se imposibilita la extensión de los beneficios de convenio colectivo -salvo que sea con aprobación del sindicato-, y aumenta el número de trabajadores protegidos por el fuero sindical, entre otros. Asimismo, genera preocupación que se regule la información que deba ser entregada por la empresa al iniciar la negociación, en la cual incluye las boletas de pago de todos los trabajadores, es decir, incluye información de aquellos trabajadores no sindicados.

En ese sentido, resulta pertinente destacar que el ordenamiento jurídico nacional protege la defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación⁹, sin embargo es preocupante que con la nueva regulación publicada se busque generar un desequilibrio que pretenda que los derechos sindicales sean vistos de manera absoluta, contrario al efectivo ejercicio y ponderación de los derechos fundamentales.

Por su parte, respecto al derecho a la huelga debemos recordar que el Tribunal Constitucional ha indicado que “el derecho de huelga, como todos los derechos, no puede ser considerado como un derecho absoluto, sino que puede ser limitado por la legislación vigente, razón por la cual resulta admisible que mediante una ley el Estado module su ejercicio, dado que “ la huelga no es un derecho absoluto,

nuevamente, el ministerio decidió no atender dichas legítimas preocupaciones de la autoridad del trabajo más grande a nivel internacional.

⁸ Cfr. STC N 0008-2005-PI/TC, fundamento 28.

⁹ Cfr. STC N N.º 03004-2017-PA/TC, fundamento 17.

sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos"¹⁰.

Por tanto, se resalta que “el derecho de huelga supone que su ejercicio es condicionado, en tanto no debe colisionar con los intereses de la colectividad que pudiesen verse afectados ante un eventual abuso de su ejercicio, lo que en buena cuenta significa que el derecho de huelga debe ejercerse en armonía con el interés público y con los demás derechos” ¹¹.

En ese contexto, resulta preocupante que el Decreto Supremo en mención, en su artículo 70, establezca una prohibición absoluta respecto a la posibilidad que, en el contexto de la huelga, las personas acudan a laborar. Asimismo, se dispone que en caso de desacuerdo respecto de los puestos indispensables que debe cubrir el sindicato en caso de huelga, no surte efectos los puestos indispensables declarados por el empleador. Estas modificaciones, entre otras, han sido incorporadas sin un análisis adecuado y discusión en el sector, lo que ha generado un desequilibrio en el ejercicio legítimo del derecho¹².

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta generará beneficios sociales y económicos al mercado nacional y a la ciudadanía en general, por lo siguiente:

1. Se restablece el correcto funcionamiento del marco normativo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, de conformidad con los fundamentos esgrimidos en el acápite precedente.
2. En favor de la seguridad jurídica del mercado nacional, se ejercen principios rectores del derecho, como el de legalidad y el de razonabilidad, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
3. Se salvaguarda el correcto equilibrio entre los derechos de libertad de trabajo y libre empresa, en atención a la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales en materia de derechos laborales y de libertad de empresa.
4. Se evitará exacerbar la informalidad en el país que, debido a la sobreregulación y a la pandemia, hoy está cerca del 80%. Incrementar la

¹⁰ Cfr. STC N. 0008-2005-PI/TC, fundamento 41 y STC N° 00008-2008-PI/TC, fundamento 17.

¹¹ Cfr. STC N° 00008-2008-PI/TC, fundamento 18.

¹² Algunos elementos han sido desarrollados en el informe publicado por el diario El Comercio. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/sindicatos-se-publica-norma-con-cambios-sobre-negociaciones-colectivas-huelgas-y-sindicatos-sin-pasar-por-el-consejo-nacional-del-trabajo-pedro-castillo-noticia/?ref=ecr>.

carga regulatoria únicamente genera desincentivos para ingresar a la formalidad. Acorde a *The Global Competitiveness Report 2019*, el Perú se encuentra en el puesto 128 de 141 países con respecto al nivel de carga regulatoria. En contraste, el Perú está en el puesto 120 sobre las políticas relacionadas al mercado laboral nacional¹³.

5. La corrección de distorsiones en materia de derecho laboral contrarias a tratados, convenios y estándares internacionales tendrá efectos positivos en el ingreso del Perú a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹⁴.
6. Se evita la aceptación tácita de solicitudes de huelga, en tanto el silencio administrativo positivo de tres (3) días hábiles para que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se pronuncie es inviable, derivando en la aplicación regular de este silencio positivo, sin el que la autoridad pueda pronunciarse. Al respecto, el abogado laboralista Ricardo Herrera señala que, *“Puede que el MTPE no tenga la capacidad para pronunciarse y se tenga aceptado una huelga pese a las ilegalidades en las que pudiera haber incurrido a un sindicato. Esto podría llevar a la impunidad en el ejercicio del derecho constitucional a la huelga (sic)”*¹⁵.
7. El nuevo marco normativo podría devenir en la interposición de recursos de amparo por parte de los afectados, incrementando la inseguridad jurídica en el país. En ese sentido, la presente propuesta legislativa soluciona el posible clima de incertidumbre, en beneficio de la inversión privada y creación de empleo.

En contraposición, se debe tomar en consideración que, de aprobarse el proyecto de ley, se haría ineficaz el gasto y tiempo utilizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, lo cual se podría entender como un costo incurrido por el Estado.

Sin embargo, corresponde desestimar este cuestionamiento por lo siguiente:

1. La implementación de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR a cargo del Estado constituye un monto de tiempo y dinero irrisorio en comparación a los efectos negativos que se estarían ocasionando en el mercado nacional, afectando la inversión pública y la libertad y acceso al trabajo formal.
2. Sin perjuicio de ello, el gasto que haya sido incurrido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ya ha sido realizado. El presente proyecto de ley únicamente retrotrae los presuntos efectos nocivos del Decreto

¹³ Klaus Schwab, World Economic Forum (2019) *The Global Competitiveness Report*. WEF.

¹⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2000) *Comercio internacional y estándares laborales básicos*. OCDE.

¹⁵ Fuente: Diario Correo, actualizado el 26 de julio de 2022.

Supremo N° 014-2022-TR, sin requerir de gastos adicionales por parte de la administración pública.

3. En última instancia, la pronta derogación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR evitará que el Estado incurra en mayores gastos de implementación, así como se paliaran rápidamente los costos económicos, humanos y sociales ocasionados por esta norma presuntamente inconstitucional, ilegal e irracional.

Por otro lado, la presente propuesta legislativa no genera costos adicionales a los agentes económicos ni a la ciudadanía en general, en tanto lo aquí dispuesto únicamente restablece la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Por todo lo expuesto, se concluye que la presente propuesta legislativa coadyuvará al correcto funcionamiento del mercado laboral nacional, salvaguardando el equilibrio constitucional entre la libertad de trabajo y la libertad de empresa.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley deja sin efecto el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

- **DÉCIMA CUARTA POLÍTICA DEL ESTADO.** Acceso al empleo pleno, digno y productivo.
- **DÉCIMA SÉPTIMA POLÍTICA DEL ESTADO.** Afirmación de la economía social de mercado.
- **DÉCIMA OCTAVA POLÍTICA DEL ESTADO.** Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.
- **VIGÉSIMA CUARTA POLÍTICA DEL ESTADO.** Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

Lima, agosto 2022