



Este artículo se encuentra disponible  
en acceso abierto bajo la licencia Creative  
Commons Attribution 4.0 International License

## **Revista de Derecho Procesal del Trabajo**

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación  
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 339-368

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775>

---

# **Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema**

---

**Minor sanctions before inadmissible strikes. Analysis  
of Supreme's Court jurisprudential doctrine**

**Sanções menores em caso de greves injustificadas.  
Análise da doutrina jurisprudencial do Supremo  
Tribunal de Justiça**

**CARLOS ARTURO TRELLES GARRIDO LECCA**

Estudio Vinatea & Toyama Abogados  
(Lima, Perú)

Contacto: [atrelles@vinateatoyama.com](mailto:atrelles@vinateatoyama.com)

<https://orcid.org/0009-0003-9834-6711>

### **RESUMEN**

El presente trabajo analiza la doctrina jurisprudencial obligatoria emitida por la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República de Perú, respecto de la posibilidad

de imponer sanciones menores a los trabajadores que ejecutan una huelga que ha sido declarada improcedente. Para ello, se ha tenido en cuenta las características del derecho a la huelga según la Constitución Política del Perú de 1993 y la teoría armonizadora de los derechos fundamentales.

**Palabras clave:** derecho de huelga; huelga improcedente; conflicto de derechos fundamentales.

**Términos de indización:** conflicto laboral; huelga; teoría legal; tribunal (Fuente: Tesouro Unesco).

### ABSTRACT

This paper analyzes the mandatory jurisprudential doctrine issued by the Second Constitutional and Social Transitory Chamber of the Supreme Court of the Republic of Peru, regarding the possibility of imposing minor sanctions to workers who execute a strike that has been declared inadmissible. For this purpose, the characteristics of the right to strike according to the Political Constitution of Peru of 1993 and the harmonizing theory of fundamental rights have been taken into account.

**Key words:** right to strike; unjustified strike; conflict of fundamental rights.

**Indexing terms:** labour disputes; strikes; legal theory; courts (Source: Unesco Thesaurus).

### RESUMO

Este artigo analisa a doutrina jurisprudencial vinculante emitida pela Segunda Câmara Transitória Constitucional e Social da Suprema Corte de Justiça da República do Peru, com relação à possibilidade de impor sanções menores aos trabalhadores que realizam uma greve que foi declarada inadmissível. Para tanto, foram levadas em conta

as características do direito de greve de acordo com a Constituição Política do Peru de 1993 e a teoria harmonizadora dos direitos fundamentais.

**Palavras-chave:** direito de greve; greve injusta; conflito de direitos fundamentais.

**Termos de indexação:** conflito laboral; greve; teoria jurídica; tribunal (Fonte: Thesaurus da Unesco).

**Recibido:** 07/02/2023

**Revisado:** 23/05/2023

**Aceptado:** 01/06/2023

**Publicado en línea:** 30/06/2023

**Financiamiento:** Autofinanciado.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

## 1. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ANTE SANCIONES MENORES POR HUELGAS IMPROCEDENTES

En el Perú, típicamente, ha existido un conflicto jurídico derivado de las huelgas que se ejecutan, a pesar de que han sido declaradas improcedentes por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. La discusión se centra en si el empleador puede imponer sanciones en estos casos.

Como indica Ulloa (2015), este conflicto ha generado dos posiciones contrapuestas:

(i) la huelga siempre puede producirse hasta que una decisión definitiva o firme señale lo contrario o (ii) la huelga requiere aprobación de la autoridad de trabajo y, por tanto, hasta que ella no exista, en primera o definitiva instancia, toda actuación contraria supondrá un incumplimiento de las obligaciones de trabajo. (pp. 275-280)

La primera posición se sustenta en la aplicación extensiva de normas que limitan la facultad del empleador de imputar faltas injustificadas hasta que se haya declarado de forma definitiva la huelga como ilegal. En otras palabras, se sustenta en que las limitaciones de la declaratoria de ilegalidad de la huelga aplican también a las huelgas improcedentes, porque la improcedencia no limita el ejercicio regular del derecho a la huelga. Así, la huelga improcedente que se ha sujetado al procedimiento de aprobación administrativa sería una huelga *regular*.

Esta posición se sustenta en la aplicación e interpretación de las siguientes normas:

- a. El artículo 39 del Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, que establece que las inasistencias injustificadas en caso de huelga ilegal, se computan a partir de que la ilegalidad haya quedado firme y el empleador efectúe el requerimiento de retorno.
- b. El artículo 73 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece el mismo requisito que el artículo 39 del Decreto Supremo No. 001-96-TR.

Para la segunda posición, no pueden aplicarse extensivamente estas normas, porque solo regulan la huelga ilegal y no regulan la huelga improcedente, la misma que, justamente por haber sido declarada improcedente, es una huelga que no cumple los requisitos de ley. En consecuencia, no debe surtir efectos o tener protección en el ordenamiento al tratarse de una huelga *irregular*. Esta posición se sustenta principalmente en las siguientes normas:

- El artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece la necesidad de cumplir cinco requisitos para la “declaración de la huelga”:

Para la declaración de la huelga se requiere:

- a. Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
  - b. Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
  - c. Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
  - d. Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- El artículo 77 de la misma norma, que regula los efectos de la huelga declarada de acuerdo con lo establecido en el artículo 73, determina la abstención total de las actividades de los trabajadores. En otras palabras, la huelga que no cumpla los requisitos del artículo 73 de la ley no tendrá efectos.
  - El artículo 81 de la misma norma, que establece que no están amparadas por la ley las modalidades irregulares de huelga, dando una serie de supuestos, como paralización intempestiva, paralización de zonas neurálgicas, trabajo a desgano, entre otros.

A pesar de estas típicas posiciones contrapuestas, la Corte Suprema ha establecido una solución intermedia. Mediante Casación Laboral n.º 25646-2017-Arequipa, de fecha 8 de agosto de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió, con carácter de doctrina jurisprudencial, el siguiente criterio jurisdiccional:

La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados. En ningún caso la medida disciplinaria a aplicarse a los huelguistas podrá ser el despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2019, décimo segundo)

Posteriormente, mediante Casación Laboral n.º 22596-2018-Lambayeque, de fecha 9 de setiembre de 2021, la Corte Suprema ratificó el criterio anterior, emitiendo la siguiente doctrina jurisprudencial:

1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.
2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo

constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.

3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.
4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021, octavo)

En resumen, la Corte Suprema ha considerado que ejecutar una huelga que ha sido declarada improcedente es un acto irregular que va en contra de la ley y constituye un incumplimiento del contrato de trabajo. En consecuencia, puede ser objeto de sanciones menores. Sin embargo, por otro lado, ha prohibido el despido por ejecutar la huelga improcedente, dándole protección a este tipo de huelgas en el ordenamiento.

En el presente trabajo, se analizarán los presupuestos jurídicos que justifican la posición adoptada por la Corte Suprema para solucionar el conflicto, teniendo en cuenta las características del derecho a la huelga en la Constitución Política de 1993 y la teoría de los derechos fundamentales armonizados. Asimismo, se estudiarán los alcances de la doctrina jurisprudencial materia de análisis.

## **2. ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA**

Para comprender la solución adoptada por la Corte Suprema, es importante repasar cómo y por qué la huelga ha sido reconocida como derecho fundamental, tanto en el ámbito internacional como en el Perú. Además, se hace necesario recordar las diferencias entre huelgas

regulares e irregulares, y los alcances de la teoría de los derechos fundamentales armonizados, que aplica a cualquier conflicto respecto a la aplicación de derechos fundamentales.

## 2.1. Reconocimiento de la huelga como derecho fundamental

Las relaciones colectivas de trabajo se rigen por el principio de autonomía colectiva. Este principio se define como “el fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos” (Santoro-Passarelli, como se citó en Villavicencio, 1994, p. 62). Así, nace de la necesidad de las partes de una relación de trabajo, de obtener acuerdos que viabilicen la continuidad pacífica, y también eficiente, de dicha relación. Por un lado, se encuentra el empleador, quien tiene un interés natural en mantener la producción y la eficiencia de la operación, y por el otro, los trabajadores, quienes buscan mejores condiciones económicas y laborales.

Sin embargo, también es cierto que estos típicos “intereses contrapuestos” nacen de una relación contractual de prestaciones recíprocas que tiene intención de ser permanente en el tiempo. En este sentido, los “intereses contrapuestos” confluyen con interés común de paz social y continuidad, pues al empleador no le conviene la pérdida de trabajadores o la paralización en la producción, y a los trabajadores tampoco les conviene que se afecte la continuidad del centro de trabajo.

Entonces, reconociendo la existencia natural de estos “intereses contrapuestos”, se puede afirmar que la autonomía colectiva, como supra principio de las relaciones colectivas de trabajo, nace de la necesidad de que las partes autotutelen sus intereses sin afectar el fenómeno sindical, pero también sin afectar el centro de trabajo.

Este punto de vista es el que ha permitido que el fenómeno sindical y, específicamente, la huelga, haya tenido una evolución jurídica desde su prohibición hasta su reconocimiento como derecho fundamental.

Ha experimentado una significativa evolución en lo que refiere a su consideración jurídica en las sociedades industriales y democráticas de Occidente. Ello ha permitido señalar con certeza que, después de haber sido reprimida durante los primeros siglos de nuestra era como delito penal, en los últimos cien años —o tal vez menos— ha ido pasando a la fase de simple falta contractual, primero, y, luego, a la de un derecho reconocido y tutelado, con el rango de libertad pública fundamental. (Recalde, 2017, p. 507)

Esta evolución es acorde con el hecho de que la huelga permite dañar a otro, ya que la finalidad del abandono del trabajo es generar una presión en el empleador para que este, típicamente inmerso en un proceso de negociación colectiva con el sindicato, acepte los incrementos buscados por el sindicato para los trabajadores. Recalde (2017) señala al respecto lo siguiente:

Sin embargo, la “juridización” de la huelga ha tenido un proceso de incorporación en el ordenamiento positivo mucho más complejo que con respecto a los sindicatos, no solo porque en sus inicios la huelga representaba una oposición al sistema, que llegaba a plantear su supresión y sustitución por uno nuevo (objetivo que ha quedado relegado al plano de lo declamativo, en el mejor de los casos) sino fundamentalmente por otro dato particular de la huelga que consiste en que este instituto está dirigido a producir un daño como instrumento para modificar una situación establecida. (p. 508)

Como la huelga es un derecho fundamental destinado a producir un daño, su ejercicio, naturalmente, debe estar supeditado al cumplimiento de determinados requisitos, que permitan delimitar las causas, la forma, la finalidad y los alcances de este daño. Caso contrario, estaríamos ante un ejercicio libre del derecho a dañar a otros, lo que

supondría un ejercicio abusivo de un derecho, lo que excede cualquier teoría de derechos fundamentales.

En este sentido, se considera que el paso de la prohibición de la huelga a su reconocimiento como derecho fundamental está íntimamente ligado a la necesidad de que su ejercicio se desarrolle conforme a diversos requisitos y condiciones.

## 2.2. La huelga como derecho fundamental y su vinculación a los requisitos de ley

A pesar de su reconocimiento, es difícil definir la huelga como derecho fundamental. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no define expresamente el derecho a la huelga. Como indica Arévalo (2022), esta se considera, típicamente, como un derecho derivado del derecho a la libertad sindical:

Teniendo en cuenta que su origen se cimienta en el derecho a la libertad sindical, es considerado por la OIT como un derecho derivado del Convenio n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (p. 47)

De hecho, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Naciones Unidas, 1966), también evita definir la huelga, pues, aunque la incluye como un derecho, se limita a indicar que debe ejercerse conforme a ley: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar (...) el derecho de huelga, **ejercido de conformidad con las leyes de cada país** [énfasis añadido]” (artículo 8).

En este sentido, el ejercicio legítimo del derecho a la huelga dependerá de las condiciones específicas de cada país, sus leyes, procedimientos y sociedad. Debe recordarse que la huelga es una expresión que parte del fenómeno sindical, que es un fenómeno intrínsecamente social, y que tiene características distintas que dependen de la sociedad en la que se genera.

Por ello, no existe un solo modelo de huelga. Como señalan Palomeque y Álvarez (2002), se pueden determinar tres modelos de huelga, según cómo ha sido reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico (pp. 572-573). El primer modelo es el contractual, en virtud del cual la huelga se limita a la solución de un conflicto producido por una negociación colectiva. El segundo modelo es el laboral, en virtud del cual la huelga puede nacer como un mecanismo de autotutela de todos los aspectos de las relaciones de trabajo. El tercer modelo es el de ejercicio de *erga omnes*, en virtud del cual la huelga es legítima en todos los ámbitos de la vida social y frente a todos, lo que permitiría huelgas sociopolíticas o de solidaridad. Este último modelo es el menos reconocido, pues las huelgas sociopolíticas o de solidaridad suelen estar proscritas.

En el caso peruano, la Constitución Política de 1979 declaró que la huelga es derecho de los trabajadores y se ejerce conforme a ley. Esta fórmula fue cambiada por la actual Constitución, que estableció lo siguiente:

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. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 28)

De esta manera, ni la Constitución Política de 1979 ni la Constitución Política de 1993 definieron el derecho a la huelga,

aunque ambas establecieron que la misma debe ejercerse conforme a las limitaciones legales necesarias para ejercerse en armonía con el interés social.

Es la ley, en este caso, el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la que establece la definición de lo que es huelga en el Perú: “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, art. 72).

Conforme a lo expuesto, se observa que, a nivel constitucional, no es sencillo encontrar una definición específica del derecho a la huelga. Las disposiciones que regulan este derecho fundamental reiteran que la huelga debe ejercerse conforme a ley.

Así, siguiendo a Palomeque y Álvarez (2002), se identifica que el modelo peruano de huelga es uno contractual, que se habilita como última opción para la solución de conflictos derivados de una negociación colectiva de trabajo. Ello es así, conforme al fundamento 8 del Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa, mediante la cual el Tribunal Constitucional recordó que la huelga no es una finalidad en sí misma, siendo que se ejerce cuando se ha agotado la negociación directa con el empleador.

Es importante resaltar que, en nuestro país, los requisitos para la declaratoria de huelga se encuentran contenidos en el artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el mismo que incluye, entre otros requisitos, el literal d), que establece que se requiere que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Originalmente, el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contenía

una excepción a la “huelga por negociación colectiva”. Su artículo 63 permitía la huelga en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, pero con el requisito de que el empleador se negara a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada. En otras palabras, permitía la “huelga por incumplimiento judicial”, como excepción a la huelga en negociación colectiva.

Este artículo 63 ha sido derogado por el reciente Decreto Supremo n.º 014-2022-TR. En este sentido, siendo que los requisitos del artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, son copulativos, se considera que la modificación reglamentaria debería interpretarse como una ratificación de la naturaleza contractual del derecho a la huelga, vinculada intrínsecamente a la negociación colectiva. Una interpretación contraria, que diera a entender que esta derogatoria permitiría la huelga en cualquier contexto, sería ilegal e inconstitucional, lo que contravendría lo dicho por el mismo Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa antes mencionado.

### **2.3. Sobre las huelgas regulares e irregulares**

En el Perú, la mención a la existencia de las huelgas irregulares se encuentra contenida en el artículo 81 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo n.º 010-2003-TR. Como se ha indicado líneas arriba, según este artículo, la ley no ampara las modalidades irregulares de huelga, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas neurálgicas, trabajo a desgano, entre otros.

Esta norma permite concluir que la ley no protegerá una modalidad irregular de huelga. Es decir, una huelga irregular no sería una huelga en sentido estricto, sino una mera paralización. La norma, además, contiene un listado de ejemplos de modalidades irregulares.

Este artículo ha sido materia de análisis del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha señalado que estas “huelgas irregulares”

solo deberían prohibirse en los casos en que dejaran de ser pacíficas (Organización Internacional del Trabajo, 1993, párr. 466), pauta emitida en el Caso n.º 1650 contra el Gobierno del Perú. Esta recomendación se ha mantenido en varias decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, como, por ejemplo, en la decisión 784 de la Organización Mundial del Trabajo (2018):

784. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica. (p. 150)

Pareciera, en este sentido, que para la OIT solo deberían considerarse irregulares las huelgas violentas. Sin embargo, también existen otras decisiones que proscriben la realización de huelgas que tengan una causa u objetivo ajeno a la solución de un conflicto colectivo. Estas recomendaciones se han dado principalmente cuando la discusión no se refiere a la forma de ejecución de la huelga, sino al motivo de la huelga o su finalidad. Por ejemplo, las decisiones 760 y 761 del Comité de Libertad Sindical, publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (2018), establecen lo siguiente:

760. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

761. Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios número 87 y 98. (p. 147)

Como se observa, las huelgas “violentas” no son las únicas huelgas irregulares, pues el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido que la finalidad o el contexto de la huelga también forman parte de las condiciones necesarias para su ejercicio legítimo, de forma tal que, si no se dan dichas condiciones, no es pertinente el ámbito de protección del derecho constitucional a la huelga.

Esta conclusión es importante, ya que el mismo Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Naciones Unidas, 1966) establece que el derecho a la huelga debe ejercerse de conformidad con las leyes de cada país. Asimismo, conforme a lo explicado, el reconocimiento de la huelga como derecho fundamental estuvo sujeto a la regulación de este derecho de “acción”. En este sentido, se considera que la determinación de huelgas regulares e irregulares dependerá del contexto específico de cada sociedad y su normativa interna.

Y para ello, es necesario recordar la teoría armonizadora de los derechos fundamentales, pues, como cualquier discusión sobre la aplicación de un derecho fundamental, el reto es garantizar su ejercicio sin permitir el abuso del derecho.

## **2.4. La teoría armonizadora de los derechos fundamentales**

Los derechos fundamentales pueden entrar en conflicto. Cuando ello ocurre, surge la necesidad de determinar qué derecho, o pretensión sobre el alegado derecho, prevalece. El desafío en estos casos es impedir el abuso en el ejercicio de un derecho fundamental, sin llegar al extremo de impedir su correcto ejercicio.

Ante ello, el Tribunal Constitucional del Perú se ha inclinado por establecer que no existe una “prevalencia abstracta” entre un derecho fundamental y otro, sino por determinar cuál es la prevalencia concreta en cada caso:

Se recordará, que los mecanismos propuestos por la teoría conflictivista de derechos constitucionales, son la jerarquía de derechos (jerarquía abstracta) y la ponderación de derechos (jerarquía concreta). El Tribunal Constitucional ha rechazado expresamente que la solución de los conflictos de derechos pueda ser fruto de una jerarquía abstracta de derechos constitucionales. (Castillo, 2005, p. 6)

Siguiendo a Castillo (2005), el Tribunal Constitucional se ha inclinado, históricamente, por aplicar la teoría conflictivista de los derechos fundamentales. De acuerdo con esta teoría, debe determinarse cuál es el límite intrínseco o contenido esencial del derecho, el cual no puede transgredirse, pues de lo contrario, se desnaturalizaría. Asimismo, debe definirse cuáles son los “límites extrínsecos” o “contenido no esencial” del derecho fundamental materia de análisis, que derivan de la necesidad de ejercer los derechos en “ejercicio armonioso con otros derechos o bienes constitucionales” (Castillo, 2005, p. 5).

La limitación de estos límites extrínsecos será legítima “siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad” (Tribunal Constitucional, 2003, fundamento 150). Lo que se busca en este sistema es ponderar los derechos constitucionales en juego.

Sin embargo, consideramos que la mejor opción para determinar el derecho (lo que corresponde a cada uno en el caso concreto), ante un aparente conflicto de derechos fundamentales, es utilizar una metodología armonizadora de los derechos fundamentales. Esta metodología ha sido desarrollada por diversos autores como Castillo (2005) o Aparicio (2016), quien al respecto señala lo siguiente:

Una visión armonizadora de los derechos fundamentales, por el contrario, permitiría comprender que la actividad realizada por los Tribunales, judiciales o constitucionales, no consiste en dejar de aplicar o limitar los derechos fundamentales, sino en determinar si lo que se exige en una controversia forma parte del contenido constitucional del derecho. Si la conclusión es que la pretensión es arbitraria o abusiva en tanto desborda el ejercicio legítimo del derecho, no se estaría inaplicando derecho alguno, sino se resolvería señalando que aquello que se pide no forma parte del derecho constitucional y, en consecuencia, el control de la constitucionalidad estaría garantizado. (p. 7)

En otras palabras, la metodología armonizadora parte del presupuesto de que los derechos fundamentales son “realidades limitadas, ilimitables y delimitables” (Castillo, 2005, p. 4). En este sentido, los conflictos entre derechos fundamentales surgen básicamente porque la pretensión de una parte excede el ejercicio legítimo del derecho. Entonces, la labor jurisdiccional deberá centrarse en determinar cuál de las pretensiones planteadas supone algo que no forma parte del derecho constitucional (de su contenido constitucionalmente protegido), a efectos de determinar el derecho que corresponde en cada caso concreto.

Independientemente de las discusiones sobre una u otra metodología, se considera que ambas coinciden en la necesidad de determinar cuál es el contenido esencial del derecho fundamental analizado, pues, ante un conflicto jurídico sobre varios derechos fundamentales (o sobre los alcances de un derecho fundamental), es el contenido esencial del derecho el que deberá prevalecer ante cualquier aspecto no esencial o pretensión que exceda al mismo. Ello permitirá diferenciar entre el ejercicio legítimo de un derecho fundamental y un abuso de derecho.

### 3. DEFINICIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA EN VIRTUD DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Se ha mencionado a lo largo del presente trabajo que la huelga es un derecho de acción y que, como tal, debe cumplir determinados requisitos que justifiquen dicha acción. La existencia de estas condiciones legítimas forma parte del fenómeno que permitió el reconocimiento de la huelga como derecho fundamental. Estas condiciones legítimas generan varios modelos de huelga, que dependen de las normas de cada país.

Por ello, a continuación, se analizará la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y las características del derecho a la huelga que el máximo intérprete de la Constitución ha brindado en virtud de la Constitución Política de 1993. Son tres las sentencias materia de análisis.

En primer lugar, en el Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima, el Tribunal Constitucional (2009) ha establecido lo siguiente:

7. En ese sentido, **el derecho de huelga supone que su ejercicio es condicionado** [énfasis añadido], en tanto no debe colisionar con los intereses de la colectividad que **pudiesen verse afectados ante un eventual abuso de su ejercicio** [énfasis añadido], lo que supone que el derecho de huelga **debe ejercerse en armonía con el interés público y con los demás derechos** [énfasis añadido]. (fundamento 7)

En segundo lugar, en el Expediente n.º 008-2005-PI/TC-Lima, el Tribunal Constitucional (2005) recordó lo siguiente: “41. (...) su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque **sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley dentro de su marco** [énfasis añadido]” (fundamento 41).

En tercer lugar, en el Expediente n.º 03561-2009-PA/TC-Callao (aclaratoria), el Tribunal Constitucional (2010) señaló lo siguiente:

7. (...) Aunque es evidente que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido por el artículo 28 de la Constitución, y que no forma parte de su contenido constitucionalmente protegido el pretender ejercerlo de forma violenta, también lo es que **la huelga es representativa de la agudización del desacuerdo con el empleador** [énfasis añadido] y, consecuentemente, denotativa de haberse llegado a un tramo álgido del conflicto. De allí que **sea imperativo interpretar las normas laborales de forma tal que, respetándose el derecho fundamental a la huelga, se facilite, promueva y garantice métodos alternativos para la solución del conflicto** [énfasis añadido].

Como claramente deriva del texto constitucional, el **Estado “reconoce” el derecho de huelga** [énfasis añadido] (artículo 28 de la Constitución), **lo que en modo alguno implica el deber de promoverla** [énfasis añadido]; mientras que no sólo “reconoce” el derecho a la negociación colectiva, sino que, además, conforme al artículo 28°2 de la Constitución, “promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. (fundamento 7)

Como se ha señalado, estas características de la huelga en el Perú derivan de la Constitución Política de 1993. En efecto, la Constitución de 1979 establecía que la huelga es derecho de los trabajadores. Por ello, se ha considerado que, al amparo de la Constitución del 1979, la huelga era un derecho individual, mientras que, conforme a la Constitución Política de 1993, la huelga es un “derecho individual de ejercicio condicionado”, como indica el mismo Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima.

La diferencia no es menor. Por un lado, la consideración de derecho individual lleva a la idea un ejercicio libre mientras “no se infrinja otro derecho” (aunque, debe recordarse, que la misma Constitución de 1979 exigía que se ejerciera conforme a ley); por el

otro, el definir a la huelga como un derecho individual de ejercicio condicionado supone establecer que es intrínseco a este derecho, que el mismo se ejercite en determinadas condiciones.

Entonces, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la huelga tiene las siguientes características: a) es un derecho fundamental de ejercicio condicionado; b) debe ejercerse conforme a ley; c) no cabe el abuso en su ejercicio; y d) es un derecho de *ultima ratio*, por lo que debe garantizarse su ejercicio solo si fracasan otros métodos alternativos de solución de conflicto.

De esta manera, teniendo en cuenta la naturaleza de la huelga como un derecho de acción, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el modelo de huelga que mantiene la Constitución, este artículo considera que la huelga en el Perú es un derecho fundamental de los trabajadores que surge como última solución ante un conflicto de negociación colectiva, cuyo ejercicio está condicionado a que la decisión sea adoptada en la forma que establece la ley, y que consiste en el incumplimiento de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores involucrados<sup>1</sup>.

Asimismo, el cumplimiento de las condiciones para el ejercicio del derecho a la huelga forma parte de su contenido esencial, a la luz de la Constitución Política de 1993 y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En otras palabras, si una huelga se materializa sin cumplir efectivamente las condiciones naturales para su ejercicio,

---

1 Sobre el ámbito de aplicación de la huelga, el Decreto Supremo n.º 014-2022-TR modificó el Reglamento anterior (Decreto Supremo n.º 011-92-TR), al señalar lo siguiente: “Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022, art. 70). Sin perjuicio de las discusiones que pudieran surgir sobre la emisión de esta norma reglamentaria, el mencionado artículo no debería interpretarse como una apertura a que una huelga declarada procedente permita la abstención de trabajo de “todos los trabajadores del centro de trabajo”, sino únicamente respecto de los trabajadores involucrados en la negociación. Caso contrario, sería una interpretación inconstitucional, porque se estaría afectando la naturaleza misma de la huelga, como medida de autotutela de los trabajadores en negociación colectiva.

puede ser considerada como una huelga irregular, pues estaríamos ante una pretensión de parte que excede al derecho y, por tanto, constituye un abuso de derecho.

#### **4. COMENTARIOS A LA SOLUCIÓN PROPUESTA POR LA CORTE SUPREMA**

En virtud del análisis efectuado, se puede concluir que la solución brindada por la Corte Suprema nace de una interpretación armonizada del derecho a la huelga.

Por un lado, reconoce que el ejercicio constitucional de la huelga está supeditado al cumplimiento de las condiciones establecidas en el ordenamiento. Si se incumplen estas condiciones y la huelga es declarada improcedente, podría tratarse de una huelga considerada como irregular.

Por otro lado, considera que la irregularidad que se produce por la mera ejecución de una huelga improcedente no debería habilitar sanciones que, en general, impidan el ejercicio del derecho fundamental a la huelga. Por este motivo, proscribió el despido basado en la mera ejecución de una huelga improcedente.

Cabe señalar que esta posición es también acorde con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Específicamente, existen tres sentencias en las cuales el máximo intérprete de la Constitución ha analizado sanciones menores ante huelgas improcedentes y ha generado criterios similares al de la Corte Suprema.

- a) Mediante el Expediente n.º 03689-2012-PA/TC-Moquegua, el Tribunal Constitucional anuló una sentencia por vicios de motivación al considerar que no se había tenido en cuenta que la huelga ilegal había sido declarada, en primer lugar, como improcedente. En otras palabras, diferenció entre

huelgas improcedentes y huelgas ilegales. Puntualmente, señaló lo siguiente:

20. Y la consideración de que la huelga ya había sido declarada improcedente resulta relevante porque, a diferencia de los casos donde la huelga es declarada ilegal por hechos producidos tras el inicio de la huelga, en el supuesto de la declaratoria de ilegalidad por materialización de una huelga que había sido declarada improcedente (...) la irregularidad de la huelga ya había sido previamente establecida. (Tribunal Constitucional, 2014, fundamento 20).

Nótese que, en este caso, el Tribunal Constitucional está definiendo la huelga improcedente como una huelga irregular. Al tratarse de un acto irregular, puede ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del empleador porque, en principio, no constituiría un ejercicio legítimo de este derecho.

- b) Mediante el Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa, el Tribunal Constitucional rechazó una demanda de amparo presentada para invalidar las sanciones menores que se habían impuesto al ejecutar una huelga que fue declarada improcedente. En este caso, el máximo intérprete de la Constitución recordó lo siguiente:

8. Así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación con ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio

para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

9. No obstante lo señalado anteriormente, se debe precisar que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público, en la medida en que la huelga no es un derecho absoluto sino regulable. (Tribunal Constitucional, 2020, fundamentos 8-9)

El Tribunal continúa:

23. Por ello, el Auto Directoral (...) que resuelve declarar ilegal la paralización de labores efectuada por el sindicato recurrente, fue expedido luego de haber declarado improcedente la huelga; esto es, conforme a ley.

24. Teniendo en cuenta ello, las cartas expedidas por la empresa demandada (...) por las cuales se amonesta a los trabajadores que hicieron efectiva la paralización (...) fueron efectuadas conforme a ley.

25. En consecuencia, al no haberse acreditado la lesión de los derechos invocados, corresponde desestimar la demanda. (Tribunal Constitucional, 2020, fundamentos 23-25)

c) Finalmente, mediante el Expediente n.º 03692-2017-PA/TC-Arequipa, el Tribunal Constitucional (2021, fundamento 12) decidió declarar infundada la demanda de

amparo presentada por el Sindicato, contra las sanciones menores y advertencias de sanción que realizó la Empresa ante la ejecución de una huelga que fue declarada improcedente. En este caso, adicionalmente al debate caso concreto, que se refería principalmente a la advertencia de imponer sanciones y a la existencia de procesos judiciales sobre dichas sanciones, lo cierto es que el mismo Tribunal Constitucional citó la doctrina jurisprudencial contenida en la Casación Laboral n.º 25646-2017-Arequipa, pues el amparo derivaba de los mismos hechos que fueron analizados en la doctrina jurisprudencial, dándole validez a dicho criterio de la Corte Suprema (2019).

Como se puede observar, la opción brindada por la Corte Suprema es concordante con los criterios que ha tenido el Tribunal Constitucional cuando ha analizado sanciones menores derivadas de huelgas improcedentes.

La solución brindada por la Corte Suprema tiene un presupuesto específico: que se haya presentado la comunicación de huelga ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En otras palabras, la Corte ha dado esta protección armonizada cuando los trabajadores han buscado el reconocimiento legal de la medida de fuerza.

Se considera, entonces, que la intención de la Corte Suprema ha sido generar seguridad jurídica en estos casos, pero, ciertamente, no abarca todos los conflictos jurídicos que surjan respecto a las huelgas improcedentes.

Así, por ejemplo, la doctrina jurisprudencial no aplicaría a los casos de paralizaciones intempestivas que se realizan sin comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o al empleador; tampoco a los casos de huelgas que se ejerzan con violencia (independientemente de que sean improcedentes o procedentes), o a los casos de abandono de trabajo que ocurran luego de la declaratoria firme de ilegalidad y el

llamado del empleador. Tampoco aplicaría a huelgas irregulares desde su origen, como, por ejemplo, las huelgas políticas o de solidaridad.

Sin embargo, indirectamente, el criterio armonizado que contiene la doctrina jurisprudencial sí permitirá que los operadores jurídicos puedan analizar, en aquellos casos en los que se discute algo más que la simple ejecución de una huelga improcedente, si lo que se pretende es un abuso del derecho o, por el contrario, un impedimento del derecho. La Corte Suprema ha abierto las puertas al análisis armonizado del derecho a la huelga, como derecho fundamental de ejercicio condicionado.

## 5. CONCLUSIONES

Conforme al análisis realizado, a continuación, se presentan las conclusiones correspondientes:

- En el Perú, puede entenderse la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores que surge como última solución ante un conflicto de negociación colectiva, cuyo ejercicio está condicionado a que la decisión sea adoptada en la forma que establece la ley, y que consiste en el incumplimiento de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores involucrados.
- En este sentido, se considera que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la huelga, que esta se ejerza conforme a ley, ya que la huelga es un derecho fundamental de acción y, por tanto, de ejercicio condicionado, el mismo que se configura como *ultima ratio* ante una negociación colectiva.
- Por ello, cuando una huelga pretende materializarse sin cumplir con la ley, incurre en irregularidad, ya que no cumple con los requisitos y condiciones establecidos para su ejercicio legítimo.

- Sin embargo, al tratarse de un derecho fundamental, la Corte Suprema ha establecido doctrina jurisprudencial vinculante que supone un análisis armonizado del derecho a la huelga. Con esta doctrina jurisprudencial vinculante, la Corte Suprema ha superado la típica contraposición entre dos posturas: a) la huelga siempre es regular hasta que se declare ilegal y b) la huelga requiere de aprobación para ser considerada regular.
- Así, la solución planteada por la doctrina jurisprudencial reconoce, por un lado, que la huelga es un derecho fundamental de ejercicio condicionado, de forma tal que, al materializarse a pesar de su improcedencia, puede ser objeto de responsabilidad disciplinaria. Pero, por otro lado, reconoce que la imposición de la sanción de despido por la mera ejecución de una huelga improcedente puede suponer la limitación del ejercicio legítimo de este derecho, por lo que prohíbe este tipo de sanción.
- Finalmente, esta doctrina jurisprudencial aplica únicamente para aquellos supuestos en los cuales se presentó la comunicación de declaratoria de huelga ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Supuestos distintos como paralizaciones sin procedimiento, violencia, abandono de trabajo luego de la declaratoria de ilegalidad, huelgas políticas o de solidaridad entre otros, no forman parte del ámbito de aplicación de la doctrina jurisprudencial analizada.

## REFERENCIAS

- Aparicio, R. K. (2016). *Una visión armonizadora de la interpretación jurídica de los derechos fundamentales: la coexistencialidad humana como fundamento de un análisis crítico al conflictivismo jurídico*. Ponencia en XII Jornadas Internacionales de Derecho Natural: Ley Natural y Dignidad Humana, Buenos Aires, Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/3061>
- Arévalo, J. (2022). La huelga en el derecho laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(5), 15-49. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/756>
- Castillo, L. (2005). Conflictos entre derechos constitucionales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Peruana de Jurisprudencia*, (51), 3-27. [https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/1900/Conflictos\\_derechos\\_constitucionales\\_jurisprudencia\\_Tribunal\\_Constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/1900/Conflictos_derechos_constitucionales_jurisprudencia_Tribunal_Constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú de 1993. Lima: 29 de diciembre de 1993.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral n.º 25646-2017- Arequipa. Lima: 8 de agosto de 2019. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas.Lab.25646-2017-Arequipa.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral n.º 22596-2018-Lambayeque. Lima: 9 de setiembre de 2021. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Casacion-laboral-22596-2018-Lambayeque-LPDerecho.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: 5 de octubre de 2003. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_010\\_2003\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_010_2003_TR.pdf)

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Decreto Supremo n.º 014-2022-TR, que Modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 011-92-TR. Lima: 23 de julio de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-de-rela-decreto-supremo-n-014-2022-tr-2089488-1/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1992). Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: 14 de octubre de 1992. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_011\\_1992\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_011_1992_TR.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1996). Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Lima: 24 de enero 1996. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO\\_SUPREMO\\_001-96-TR.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf)
- Organización de Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (1993). Caso n.º 1650 (Perú) (Informe provisional n.º 291). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2902438](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902438)
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2002). *Derecho del trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=662983>

- Recalde, M (2017). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. Edunpaz. <http://cjys.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf>
- Tribunal Constitucional (2003). Expediente n.º 0010-2002-AI/TC-Lima. Lima, 3 de enero de 2003. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 008-2005-PI/TC-Lima. Lima: 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2009). Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima. Lima: 4 de setiembre de 2009. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00005-2008-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional (2010). Expediente n.º 03561-2009-PA/TC-Callao. Lima: 10 de junio de 2010. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03561-2009-AA%20Aclaracion.html>
- Tribunal Constitucional (2014). Expediente n.º 03689-2012-PA/TC-Moquegua. Lima: 19 de noviembre de 2014. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03689-2012-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2020). Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 27 de octubre de 2020. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02987-2017-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2021). Expediente n.º 03692-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 8 de junio de 2021. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03692-2017-AA.pdf>
- Ulloa, D. (2015). Las huelgas improcedentes o ilegales, ¿son huelgas? *Derecho & Sociedad*, (46), 275-280. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/18845/19066>

Villavicencio, R. (1994). Fundamento y ámbitos de la autonomía colectiva. *Laborem*, (1), 61-72. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-61-72.pdf>