



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2021-2022



Señora Presidenta:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social la siguiente iniciativa legislativa:

- **Proyecto de Ley N° 105/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Sigríd Bazán Narro, que propone promover los derechos laborales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

La iniciativa legislativa ingresó en el ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República.

La CTSS, en su Octava Sesión Virtual Ordinaria del martes 14 de diciembre de 2021, acordó por **MAYORÍA** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en el Proyecto de Ley 105/2021-CR, con **TEXTO SUSTITUTORIO** y con el voto favorable de los congresistas **Isabel Cortez Aguirre, Nieves Limachi Quispe, María Agüero Gutiérrez, Jorge Marticorena Mendoza, Juan Mori Celis, Wilson Quispe Mamani¹ y Alejandro Soto Reyes**. Votaron en contra los congresistas **José Cueto Aservi, Tania Ramírez García, César Revilla Villanueva, Adriana Tudela Gutiérrez y Cruz Zeta Chunga**.

Asimismo, en la misma sesión se aprobó por **MAYORÍA** la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados, con el voto favorable de los congresistas **Isabel Cortez Aguirre, Nieves Limachi Quispe, María Agüero Gutiérrez, Luis Aragón Carreño, José Cueto Aservi, Jorge Marticorena Mendoza, Juan Mori Celis, Wilson Quispe Mamani y Alejandro Soto Reyes**. Votaron en contra las congresistas **Tania Ramírez García y Cruz Zeta Chunga**.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El **Proyecto de Ley 105/2021-CR**, que *promueve la libertad sindical*, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 31 de agosto de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 02 de septiembre de 2021 para su estudio y dictamen como primera comisión dictaminadora, siendo la segunda la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobierno Locales y Modernización de la Gestión del Estado.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de

¹ El congresista Quispe Mamani participó como accesitario del congresista titular Bernardo Quito Sarmiento, quien se hallaba de licencia.

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

Reglamento del Congreso de la República, tales como son la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como las firmas correspondientes de los demás congresistas, integrantes, que apoyan la propuesta.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

El **Proyecto de Ley 105/2021-CR**, propone fomentar la libertad sindical a través de la modificación de diversos artículos del Decreto Ley N° 25593, que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, actualizado y consolidado en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Asimismo, propone modificaciones a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Respecto del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone que el empleador no puede poner término al vínculo laboral de los trabajadores amparados por el fuero sindical, sin previa autorización del juez; que el trabajador puede afiliarse directamente a la federación de rama de actividad a la que pertenece; y regula las posibles divergencias sobre los servicios mínimos, así como a las características del pago de los honorarios al órgano independiente, que deben ser fijadas por la Autoridad de Trabajo.

En lo que respecta a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre los procesos de los juzgados especializados de trabajo, precisa el proceso abreviado laboral, al introducir las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical y la solicitud del empleador de autorización judicial para el despido de dirigente sindical amparado por el fuero sindical. Respecto de la reposición provisional, añade que el juez puede dictar medidas cautelares si el demandante cumple con el requisito de haber sido dirigente sindical amparado por el fuero sindical al momento del despido, sin que el empleador haya cumplido con solicitar previamente autorización judicial para poner término al contrato de trabajo.

III. ANTECEDENTES Y OPINIONES

3.1 OPINIONES SOLICITADAS

Para el estudio del **Proyecto de Ley N° 105/2021-CR**, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

- Mediante Oficio N°087-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.
- Mediante Oficio N°088-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión al Ministerio de Economía y Finanzas.
- Mediante Oficio N°089-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Presidencia de Consejo de Ministros.
- Mediante Oficio N°090-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Defensoría del Pueblo.
- Mediante Oficio N°091-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021,



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

se solicitó la opinión a la Presidencia del Poder Judicial.

- Mediante Oficio N°092-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Fiscalía de la Nación.
- Mediante Oficio N°093-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú.
- Mediante Oficio N°094-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación General de Trabajadores del Perú.
- Mediante Oficio N°095-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación de Trabajadores del Perú.
- Mediante Oficio N°096-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú.
- Mediante Oficio N°097-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 17 de septiembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.

3.2 OPINIONES RECIBIDAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, respecto del Proyecto de Ley N° 105/2021-CR, ha recibido opiniones e información de las siguientes instituciones:

3.2.1 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

Mediante Oficio N° 1034-2021-MTPE/1 de fecha 17 de noviembre de 2021, suscrito por Betssy Chávez Chino, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se adjunta el Informe N° 0899-2021-MTPE/4/8, de fecha 17 de noviembre, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, que señala:

- La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFSST concluye que teniendo el proyecto de ley, propuestas a nivel de cambio normativo y también de impacto económico y social, es necesario su discusión en el marco del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Por lo tanto, de acuerdo a sus competencias opina que resulta **VIABLE CON COMENTARIOS**.
- **Con respecto a la modificación del Artículo 30 del TUO de la LRCT**, que regula la protección judicial frente a un despido, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFSST, señala que existe legislación comparada a nivel internacional que usa el modelo de despido con autorización judicial, como por ejemplo Colombia, Chile, Costa Rica y Guatemala, y sugiere que la fórmula legal considere un mayor contenido, a fin que exprese cuáles serían los mecanismos que podría tener el empleador mientras se encuentra en curso el proceso de aprobación de despido del fuero judicial; propone incorporar, entre otros aspectos, la posibilidad de que el empleador pueda suspender de manera perfecta al trabajador.
- **Con respecto a la modificación del Artículo 36 del TUO de la LRCT**

La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFSST señala que la propuesta se encuentra alineada con lo planteado en el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT que establece que



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Pero también observa que la propuesta normativa podría complementarse para otorgar a tales trabajadores facilidades para el ejercicio de sus derechos colectivos, los cuales no se limitan a la posibilidad de afiliarse a una organización colectiva; por lo que, recomienda evaluar el proyecto de ley, a fin de otorgarle una visión integral, que considere la interrelación del derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, previstos en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

- **Sobre la modificación al artículo 82 del TUO de la LRCT**

La Dirección de Normativa de Trabajo de la DGT señala que el proyecto de ley resulta **VIABLE** con la observación de que el primer párrafo del artículo 82 reconoce la excepción señalada en el artículo 78 del TUO de la LRCT; sin embargo, en el segundo párrafo solo se regula la comunicación de los servicios mínimos en el caso de los servicios esenciales para la comunidad, sin indicarse si dicha regulación aplica también para las actividades indispensables de la empresa.

Refieren que la propuesta de que las empresas realicen la comunicación de los servicios mínimos en el mes de enero de cada año y no en el plazo del primer trimestre del año (como señala la ley vigente), resulta favorable, debido a que se encuentra acorde al artículo 67 del Reglamento de la LRCT; lo que, a su vez, resulta jurídicamente viable.

Por lo cual propone la siguiente redacción:

"Durante el mes de enero de cada año, las empresas que prestan servicios esenciales o requieran garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, comunican a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad y oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Dicha comunicación debe estar acompañada de un informe técnico que la justifique."

Asimismo, considera pertinente que al empleador se le exija un informe técnico, debido a que este no solo tiene acceso a toda la información relacionada con el funcionamiento de la empresa, sino que cuenta con recursos humanos y económicos para poder elaborar el citado informe técnico, acorde a lo regulado en el artículo 67 del Reglamento de la LRCT.

Con respecto a la divergencia, sugieren que la Autoridad de Trabajo designe hasta en dos oportunidades a un órgano independiente que resuelva la divergencia. De esta manera, sugiere la siguiente redacción:



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593

*"La divergencia es resuelta por un órgano independiente designado por la Autoridad de Trabajo, la que asume como propia su decisión. **En caso no acepte la designación o no resuelva, la Autoridad de Trabajo designa un segundo órgano. Si este último no acepta la designación o no resuelve, lo hace la Autoridad de Trabajo dentro del mismo plazo aplicado al órgano independiente.**"*

Con respecto a la devolución de los gastos incurridos en el procedimiento de divergencia a favor de los trabajadores u organización sindical, estiman importante que dicha regulación sea delegada por la ley al reglamento, en tanto que, según la práctica vista en la Dirección General de Trabajo, no necesariamente se otorga por completo la razón a una de las partes. Por lo tanto, recomiendan la siguiente redacción:

*"La devolución total o parcial de los honorarios asumidos por los trabajadores u organización sindical, en caso resulten favorecidos con la resolución del procedimiento de divergencia, **se realiza conforme a las disposiciones que señale el Reglamento de la presente Ley.**"*

En relación al último párrafo, resulta confuso el término "características" del pago, por lo que sugiere eliminar dicha palabra.

- **Sobre las modificaciones a los artículos 2 y 55 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Advierte que las modificaciones propuestas deberán tener un mayor fundamento en la exposición de motivos, toda vez que se señala una falta de protección especial contra el despido a los trabajadores sindicalizados cuando existen tanto en la norma procesal como sustancial. Sin perjuicio de lo señalado, de la lectura de la redacción propuesta para la modificación al literal a) del artículo 55 de la NLPT, se podría inferir que no sería otorgada la medida especial de reposición provisional en los casos que el empleador sí haya cumplido con solicitar previamente autorización judicial para poner término al contrato de trabajo, independientemente que esta ya haya sido resuelta o no. Lo que, aparentemente, no es lo que se buscaría con la eventual implementación de lo propuesto; por lo que se sugiere revisar la regulación propuesta.

3.2.2 Presidencia de Consejo de Ministros:

Mediante Oficio N° D002759-2021-PCM-SG, de fecha 25 de noviembre de 2021, suscrito por Luis Francisco Gonzales, Secretario General de la Presidencia de Consejo de Ministros, el cual adjunta el siguiente informe:

- Informe N° D001642-2021-PCM, de fecha 19 de noviembre de 2021, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, la cual concluye que por competencia, no corresponde a la Presidencia de Consejo de Ministros emitir opinión, sin embargo solicita opinión a Servir, Ministerio de Justicia y Ministerio de Economía y finanzas para que puedan responder, de acuerdo a sus



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

competencias.

3.2.3 Ministerio de Economía y Finanzas:

Mediante Oficio N° 1167-2021-EF710.01 de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrito por Pedro Francke Ballvé, Ministro de Economía y Finanzas, en donde se adjunta los siguientes informes:

- Informe N° 426-2021-EF/42.03 del 23 de septiembre de 2021, elaborado por la Oficina de Asuntos Jurídicos Hacendarios, que señala que el sector Economía no es competente para pronunciarse sobre la propuesta legislativa.

3.2.4 Autoridad Nacional de Servicio Civil:

Mediante Oficio N° 00618-2021-SERVIR-PE, de fecha 09 de noviembre de 2021, suscrito por Janeyri Boyer Carrera, Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, adjunta el siguiente informe:

- Informe N° 000216-2021-SERVIR-GPGSC, el cuál adjunta el Informe Técnico N° 002110-2021- SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión y Servicio Civil, señala que la opinión se basa en aquellas propuestas que puedan incidir sobre normas pertenecientes al Sistema Administrativo de Recursos Humanos (SAGRH).

Con respecto a la modificación del artículo 30 del TUO del LRCT, consideran que su aplicación implicaría una sobrecarga de trabajo a los juzgados laborales, más allá del que actualmente tienen. Asimismo, indican que el proyecto no señala el mecanismo procedimental para que sea el juez quien sancione y no el empleador.

Advierten también que la modificación del artículo 30 no se aplicaría al Sector Público, pues ellos se encuentran sujetos a otros procedimientos disciplinarios de la Ley de Servicio Civil, en donde existe un control que evalúa la validez de la sanción impuesta en sede administrativa.

Respecto a la modificación del artículo 36 del TUO de la LRCT señala que con respecto a la sindicación, el sector público se encuentra regulado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y los derechos de sindicación y huelga se encuentran regulados por la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, su reglamento general y que la conformación de organizaciones sindicales de segundo y tercer grado (federaciones y confederaciones) están regulados según el artículo 59° de la Ley de Servicio Civil. En ese sentido, la propuesta de modificación del artículo 36 del TUO de la LRCT no se aplicaría al Sector Público y recomienda que se recalque eso en el proyecto de ley.

Con respecto a la modificación del artículo 82° del TUO de la LRCT señalan que en el sector público se cuenta con una regulación específica para los servicios indispensables y esenciales de acuerdo a lo que señala el artículo 85 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, por lo que no correspondería la modificatoria del proyecto de ley al sector público.



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

En ese sentido, la propuesta de modificación del numeral 3 del artículo 2° y el literal a del artículo 55° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, también estaría aplicada al sector privado, por lo que recomiendan recalcar en el contenido del proyecto de ley que solo es aplicable a los servidores del sector privado, para evitar una colisión con las normas que regulan la misma materia para el sector público.

3.2.5 Poder Judicial:

Mediante Oficio N° 0003935-2021-SG-CS-PJ, de fecha 25 de noviembre de 2021, suscrito William Carlos Peñaloza Marías, Secretario General de la Corte Suprema de Justicia de la República, en donde adjuntan el Informe N° 000171-2021-GA-P-PJ, de fecha 09 de noviembre de 2021, firmado por Silvia Loli Espinoza, Jefa de Gabinete de Asesores en donde señala lo siguiente:

- Con respecto a la autorización judicial para el término de contrato laboral de trabajadores sindicalizados, indica que el juzgador laboral no puede actuar como un mero revisor de todas las actuaciones empresariales que correspondan a la causa justa que motive la resolución del contrato laboral, porque se estaría presumiendo la mala fe del empleador, aun cuando no se presentase una controversia o incertidumbre jurídica por parte del trabajador despedido. Indican también que la propuesta alejaría uno de los objetivos principales del sistema judicial: la tutela jurisdiccional efectiva.
- Sobre la afiliación directa de los trabajadores a una federación o confederación indican que la propuesta legislativa no favorecería a la difusión de los sindicatos y, por lo contrario, perjudicaría su propia creación, propagación y masificación, puesto que las federaciones tienen distintos intereses a los sindicatos.
- Asimismo, señala que pretender modificar el artículo 82 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, e inclusive plantear la creación de un nuevo y adicional procedimiento para que los procesos de divergencia sean revisados por un órgano autónomo diferente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, perjudicaría tanto al trabajador, como al empleador, pues considera que significaría un procedimiento más largo y oneroso, por lo que no requiere modificar dicho artículo.

Por lo tanto, para el Poder Judicial la iniciativa legislativa resulta **INVIABLE** y sugiere prestar atención al ordenamiento jurídico en su conjunto, en especial, al constitucional y laboral, para no caer en contradicciones normativas para tutelar de manera eficaz los derechos de los trabajadores.

3.2.6 Ministerio Público:

Mediante Oficio N° 004055-2021-MP-FN-SEGFN, de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrito por Ana María Velarde Roa, Secretaria General de la Fiscalía de la Nación, documento que señala que el proyecto de ley referido a la promoción de la libertad sindical no tiene relación directa con los objetivos institucionales y la competencia del Ministerio Público; por lo que no corresponde emitir opinión sobre lo solicitado.

3.2.7 Confederación de Trabajadores del Perú:



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

Mediante Oficio N° 382-CEN-CTP-2021, de fecha 25 de octubre de 2021, suscrito por Benigno Chirinos Sotelo, Secretario General, y Maximiliano Paz Soldán, Secretario de Defensa y Derechos Humanos, en el cual muestran su acuerdo con la propuestas planteadas tanto a las modificatorias de los artículos 30°, 36° y 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como de los artículos 2° y 55° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2.8 Confederación General de Trabajadores del Perú:

Mediante Carta N° 320-21-DDL, de fecha 04 de noviembre de 2021, suscrito por Gerónimo López Sevillano, Secretario General, y Juan Gustavo Minaya Goñy, Secretario de Defensa Laboral, refiere que la modificatoria del artículo 30° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el D.S. 010-2003-TR, el cual considera que la autorización del Poder Judicial para despedir por causa justa a un trabajadora amparo por el fuero sindical causaría indefensión al trabajador, por lo que sugiere retirarla de la propuesta legislativa y propone un tercer párrafo.

"El despido por justa causa, debidamente demostrada al que se refiere el primer párrafo de este artículo, se constituye cuando el proceso judicial que impugna el despido quede concluido con sentencia firme. El contrato de trabajo y la relación laboral del trabajador amparado por el fuero sindical continuarán vigentes durante el proceso de despido iniciado por el empleador y durante todo el tiempo que dure el proceso judicial que impugne el despido"

Con respecto a la modificatoria del artículo 36° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el D.S. 010-2003-TR son consideradas convenientes para la propuesta legislativa.

En relación a la modificatoria del artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el D.S. 010-2003-TR, consideran que deben ser retirados el cuarto y quinto párrafo de la propuesta y proponen una redacción sustitutoria en donde otorgan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el poder de resolver los conflictos en un plazo de 15 días hábiles, teniendo en cuenta que las resoluciones que pudieran ser emitidas pueden ser impugnables mediante recurso de apelación o revisión.

"El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá resolver el conflicto en un plazo no mayor de 15 días hábiles. La resolución que emita es impugnable mediante de recurso de apelación y de revisión"

Finalmente, con respecto a la modificación del literal a) del artículo 55° de la Ley N° 29497 señalan no estar de acuerdo puesto que obedece a la modificatoria del artículo 30°.

3.2.9 Central Autónoma de Trabajadores del Perú:

Mediante Oficio N° 166-2021-SE-CATP, de fecha 20 de septiembre de 2021, suscrito por Carlos Castro Cardoza, Presidente de la CATP y Rolando Torres Prieto, Secretario General; se pronuncian favorablemente respecto del proyecto bajo análisis. Saludan que la propuesta sintonice con el Convenio 98 de la OIT, el cual dispone la creación de organismos adecuados a las condiciones nacionales,



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes. Consideran que una adecuada garantía de las libertades sindicales permite una mejor cohesión social y reducir las brechas de desigualdad que existen en la sociedad, ya que mediante el diálogo social eficaz se permite llegar a acuerdos que permitan el crecimiento empresarial y el desarrollo humano consiguiendo con ello la paz laboral, que sería parte de los propósitos del proyecto en cuestión. Finalmente, dan cuenta de los casos de Colombia y Chile, donde se ha venido regulando el desarrollo de la libertad sindical en su Código de Trabajo, lo que no ha afectado el crecimiento empresarial y que sirve para fortalecer las relaciones democráticas laborales.

**3.2.10 Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
– CONFIEP:**

Mediante Carta CONFIEP PRE-290/2021, de fecha 22 de septiembre de 2021, suscrito por Oscar Caipo Ricci, presidente, señalan en términos generales, que el proyecto presenta visos de inconstitucionalidad que afectan tanto a la libertad sindical como al derecho a la libertad de empresa y a la igualdad ante la ley.

Respecto de la posibilidad de los trabajadores de afiliarse directamente a una federación o confederación, al permitir que un trabajador se afilie directamente a una federación o confederación, ello desnaturaliza su condición de organización de segundo y tercer grado respectivamente y se afecta su estructura sin justificación alguna.

En cuanto a la necesidad de obtener una autorización judicial para cesar a un dirigente sindical, la propuesta vulnera desproporcionadamente el derecho a la libertad de empresa e igualdad ante la ley y, por tanto, se trata de una medida inconstitucional que no supera el test de proporcionalidad.

Sobre la comunicación de los servicios mínimos y el procedimiento de divergencia, la reducción del plazo para comunicar los servicios mínimos por parte de los empleadores carece de sustento.

Finalizan sus observaciones sobre un aspecto metodológico, al destacar que el proyecto no ha seguido los lineamientos establecidos por el artículo 75 del Reglamento del Congreso, en tanto no ha hecho un correcto análisis de costo-beneficio, debido a que no han tenido en cuenta el impacto económico negativo que supone.

Por todo lo anterior, el gremio considera que la propuesta debe ser desestimada en atención a los fundamentos señalados.

3.3 OPINIONES CIUDADANAS

Asimismo, el PL 105/2021-CR recibió cuatro opiniones ciudadanas de las cuales tres refieren estar a favor del proyecto de ley y una en contra:

Opiniones a favor:

- Cesar Ivan Tejada Montañez, opinión del 20 de septiembre de 2021



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

- Luis Naranjos Guerra, opinión del 04 de septiembre de 2021
 - Ricardo Quicano, opinión del 03 de septiembre de 2021
- Opiniones en contra:
- Anderson Luiggi Cabrera Vásquez, opinión de 03 de septiembre de 2021.

IV. MARCO NORMATIVO

4.1 Marco Nacional

- Constitución Política del Perú de 1993
- Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- Ley 29944, ley que establece el derecho de licencia con goce de remuneraciones por representación sindical.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que consolida y actualiza el Decreto Ley N° 25593.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad laboral.

4.2 Marco Internacional

- Declaración Universal de Derecho Humanos
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948, ratificado por el Perú el 02 de marzo de 1960.
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964.
- Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982.

V. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

5.1 ANTECEDENTES

El Proyecto de Ley N° 105/2021-CR objeto del presente dictamen recoge los aportes de los proyectos de Ley N° 168/2016-CR, que propone la Ley de promoción de la afiliación sindical que modifica el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; proyecto de Ley N° 3033/2017-CR, que propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y, el proyecto de Ley N° 6741/2020-CR que propone la Ley de protección judicial de dirigentes sindicales ante despidos arbitrarios, que contó con dictamen



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del periodo anual 2020-2021.

**5.2 ANÁLISIS TÉCNICO DE LAS PROPUESTAS Y DE LAS OPINIONES
INSTITUCIONALES:**

a) El derecho a la sindicación

El derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental, consagrado en nuestra Carta Magna y también en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los Convenios fundamentales N° 87 y 98 de la OIT, y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1969)

La libertad sindical es un derecho humano fundamental de alcance universal, que funciona en articulación con otros derechos fundamentales y el pleno desarrollo de este derecho está sujeto a la existencia de un sistema democrático en el que se respeten los derechos y libertades civiles fundamentales. La OIT ha destacado *"la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones"*²

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define³ que la función de los sindicatos es representar a los trabajadores en su ámbito, que puede ser a nivel de una empresa, categoría, sección o establecimiento determinado de aquella, y los de actividad, gremio y oficio. El esquema de conformación de las organizaciones es escalonada, estando en su primer nivel el sindicato, en segundo nivel las federaciones y en tercer nivel las confederaciones. El artículo 14 del TUO de la LRCT, establece que para la conformación de un sindicato de empresa es necesario contar con un mínimo de veinte (20) afiliados; mientras que para otros tipos de sindicatos se debe tener por lo menos cincuenta (50) afiliados. Por otro lado, el artículo 36 del TUO citado señala que para constituir una federación se requiere de por lo menos dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase; así como de dos (2) federaciones para constituir una confederación. Asimismo el artículo 40 del TUO de la LRCT establece que para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un número de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Asimismo, el Informe del Ministerio de Trabajo presentado como aporte técnico a este proyecto de ley, señala que de acuerdo a lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Reglamento de Negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, aprobado por

² OIT. *Dar un rostro humano a la globalización*. Conferencia Internacional del Trabajo 101° reunión, 2012

³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Preguntas frecuentes sobre sindicatos*. Recuperado en: <https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/>. Visto: 15/11/21



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

Decreto Supremo N° 006-2021-TR, otorga a favor de los trabajadores del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial la posibilidad de afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.

Un breve análisis de la situación de la libertad sindical en nuestro país nos lleva a la conclusión de que, si bien es cierto, nuestra legislación laboral no prohíbe la formación de sindicatos, las relaciones que se dan en los espacios laborales impulsan a desalentar la formación de sindicatos o se crean escenarios donde se obstaculiza la decisión de constituir o afiliarse a organizaciones sindicales. Solo basta ver la gran cantidad de contrataciones temporales que existen en diferentes entidades, los regímenes de intermediación o tercerización de servicios cuando no se trata de actividades principales o los ya famosos contratos como locadores de servicios, que finalmente son contratos de trabajo desnaturalizados. Todas estas condiciones dificultan ejercer la libertad sindical, de ahí la necesidad de establecer mecanismos que fomenten la afiliación sindical a organizaciones de grado supra empresarial.

b) El fuero sindical

El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación y tiene su base legal en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Están amparados por el fuero sindical:

- Los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.
- Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.
- Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.
- Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFSST del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que es importante hacer mención a lo señalado por la Corte Constitucional de Colombia, a saber:

"(...) El fuero sindical es una garantía dispuesta en la Constitución



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

(inciso cuarto del artículo 39), que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente."

c) La negociación colectiva

El derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores es un elemento esencial de la libertad sindical. Así tenemos que la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, adoptada en 1998, afirma la importancia del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Del mismo modo, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es un convenio fundamental de estos derechos. Por otro lado, la Declaración tripartita de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017), señala de manera detallada la importancia de la negociación colectiva en su sección sobre las relaciones laborales.

La negociación colectiva es un proceso voluntario en el cual los empleadores y trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Puede suponer la participación directa de los empleadores, o de sus representantes a través de sus organizaciones, y de los sindicatos o, en su defecto, de representantes designados libremente por los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, refiere que *"la negociación colectiva sólo puede funcionar eficazmente si se lleva a cabo libremente y de buena fe por todas las partes. Esto implica:*

- *Hacer esfuerzos para llegar a un acuerdo;*
- *Llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas;*
- *Evitar demoras injustificadas;*
- *Respetar los acuerdos firmados y velar por su aplicación de buena fe, y*
- *Dar suficiente tiempo a las partes para entablar discusiones y encontrar soluciones a los conflictos colectivos*

La negociación de buena fe tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables. En caso de no llegarse a acuerdo, puede recurrirse a los procedimientos de solución de diferencias, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

El proceso de negociación colectiva abarca también la fase previa a las negociaciones propiamente dichas -- el intercambio de información, las



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

*consultas, las evaluaciones conjuntas --, así como la aplicación de los convenios colectivos"*⁴

Asimismo, señala que la libertad sindical y la negociación colectiva, que actualmente figuran en la mayoría de las constituciones de los Estados Miembros revisten una importancia capital para los interlocutores sociales; dado que les permiten establecer reglas en materia de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, formular reivindicaciones más generales y conciliar sus respectivos intereses para lograr un desarrollo económico y social duradero. Organizaciones de trabajadores sólidas e independientes son indispensables para compensar la inferioridad jurídica y económica de los trabajadores.

Tal como lo señala la exposición de motivos del PL 105/2021-CR, la afiliación sindical en el país ha decaído en las últimas décadas, alcanzando solo el 5%: *"A diciembre de 2020, se registra un total de 3 millones 518 mil 640 trabajadores en el sector privado a nivel nacional. Del total de trabajadores, solo 180 mil 432 están sindicalizados (5.12%), y de éstos solo 152 mil 813 tienen negociación colectiva"*.

d) El derecho a la huelga:

El derecho a huelga es un derecho reconocido en el artículo 28° de nuestra Constitución Política. Para nuestra legislación la huelga es la suspensión del trabajo que tiene que ser acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica. Esta medida se hace efectiva con el abandono del centro de trabajo

El derecho a la huelga está vinculado a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y su correcto ejercicio no debería acarrear sanciones perjudiciales como son los actos de discriminación antisindical. Sin embargo, según el artículo 81° del TUO de la LRCT no están amparadas las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo.

El Tribunal Constitucional ha señalado sobre la huelga que *"(...) 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 a 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"* (FJ 12 del

⁴ OIT. Derecho a la negociación colectiva. Encontrado en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_151852/lang--es/index.htm, Revisado el 21/11/21

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

STC 02211-2009-PA/TC)

Según la Sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, señala que *"Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley"*. En ese sentido se observan tres elementos para el ejercicio del derecho a la huelga: 1) Paralización con "abandono del centro de trabajo", 2) Es temporal y 3) Se realizada de manera colectiva.

Por su lado, Sergio Salguero⁵ cita que el Comité de Libertad sindical ha señalado en el fundamento 496 que *"En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo 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"*⁶; y en el fundamento 497 señaló que *"Al examinar alegatos según los cuales las modalidades irregulares de huelga, tales como la paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc., no están amparados por la legislación, el Comité ha considerado que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica"*⁷. Es decir, no deben existir limitaciones sustanciales para ejercer el derecho de huelga, pudiendo expresarse de diversas modalidades, y solo el incumplimiento de su ejercicio pacífico podría ser considerado ilegal.

e) Los servicios esenciales:

El derecho a la huelga no es absoluto, y los límites de su ejercicio también han sido indicados por el Comité de Libertad Sindical, en su fundamento 582⁸, ya sea por restricción, o incluso por prohibición, del derecho de huelga en aquellas empresas que producen bienes considerados esenciales para la comunidad, lo que significarían restricciones derivadas de este límite como consustanciales al ejercicio del derecho.

De acuerdo con el Decreto Supremo 009-2018-TR, en su artículo 67, en caso de huelga ejercida por los trabajadores, las empresas deberán presentar un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, entre otros puntos, en que debe realizarse los servicios mínimos. Asimismo, establece los requisitos con que debe contar dicha justificación para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

⁵ Salguero Aguilar, Sergio. Huelga: Modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia. Encontrado en: [boletin63.pdf \(trabajo.gob.pe\)](http://boletin63.pdf(trabajo.gob.pe)). Revisado el 21/11/21

⁶ OIT. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Derecho a la huelga, pp 115. Encontrado en: <https://books.google.com.pe/books?id=PAfOhaZHU2AC&pg=PA115&lpg=PA115&dq>. Revisado el 21/11/21

⁷ Idem

⁸ OIT. *La Libertad sindical. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Encontrado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf. Revisado el 21/11/21



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

En ese sentido, los servicios esenciales son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda persona, en toda o parte de la población, como por ejemplo, los servicios de limpieza, electricidad, agua, transporte, comunicaciones, entre otros.

Asimismo, conforme con el artículo 78 del Decreto Supremo 010-2003-TR, las actividades indispensables son aquellas cuya paralización podría poner en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga

De acuerdo a lo que señala el Comité de Libertad Sindical en su fundamento 836⁹, solo pueden considerarse servicios esenciales aquellos cuya interrupción podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población

5.3 ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La propuesta legislativa objeto de dictamen propone modificar algunos artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. Tal como señala la opinión técnica del MTPE corresponde aclarar en la fórmula legal que, en sentido estricto, la modificación es respecto del Decreto Ley N° 25593, que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. En ese sentido proponemos un título de la fórmula legal que refleje la norma a modificar.

El presente dictamen ha considerado la opinión técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia laboral, y en lo que se estima pertinente lo señalado por el Poder Judicial, la PCM a través de Servir, las centrales sindicales nacionales (CTP, CGTP y CATP) y la opinión de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP.

Con respecto a las modificaciones que se desean realizar al articulado del Decreto Ley 25593, el dictamen sustenta lo siguiente:

Sobre la modificación del artículo 30° del TUO de la LRCT

El texto actual vigente de dicha norma afirma:

"Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su

⁹ OIT. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Servicios esenciales.* Encontrado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945742,3.



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical"

La propuesta del PL 105/2021 pretende agregar un párrafo con el siguiente texto: *"El empleador no puede poner término al contrato laboral de los trabajadores amparados por el fuero sindical, sin previa autorización del juez, quien solo la puede conceder luego de evaluar el cumplimiento de alguna de las causas justas de despido contempladas en el artículo 22 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por DS N° 003-97-TR"*

De acuerdo a la exposición de motivos del proyecto de ley, la propuesta busca reforzar la libertad sindical de los trabajadores, considerando que es necesario establecer mecanismos de protección judicial frente a constantes prácticas antisindicales por parte de los empleadores, que van desde el hostigamiento hasta los despidos arbitrarios.

El Tribunal Constitucional ha hecho mención¹⁰ sobre los dos planos de la libertad sindical, la de *intuitu personae* que comprende el derecho de afiliación a un sindicato y el derecho a no afiliarse o a renunciar a su afiliación a una organización sindical; y el plano plural, dentro del cual se encuentra el fuero sindical. La protección del fuero sindical alcanza a los miembros de los sindicatos en formación, a la junta directiva de los sindicatos conformados, a los delegados de las secciones que constituyan y a quienes representen a los trabajadores en el marco de una negociación colectiva.

En ese sentido, la propuesta invoca al Poder Judicial para que pueda autorizar los despidos, previa evaluación de causa justa como lo señala el DS N° 003-97-TR con respecto a la conducta y su capacidad.

Al respecto, el Poder Judicial considera que dicha medida no sería viable puesto que el despido está regulado por una serie de normas de derecho laboral y que la libertad de contratar está amparada por el artículo 62 de la Constitución Política del Perú, la cual regula los principios de autonomía de las partes en la determinación de la relación contractual. En ese sentido, tanto la renuncia como el despido deben cumplir requisitos legales, sobre todo en el caso de despido, se debe cumplir con el requisito del preaviso y de causa justa, el cual requiere de las partes un procedimiento empresarial previo, antes de declarar finalizada la relación laboral.

Asimismo, señala que en los supuestos que exista término del contrato con trabajadores sindicalizados, ya existe normativa que otorga protección, como la nulidad del despido, en los supuestos que se originen por afiliación a un sindicato, participación en actividades sindicales, por ser representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. Sin embargo, esta figura de nulidad del despido no procede si es que se evidencia que existe causa justa.

¹⁰ Tribunal Constitucional del Perú (2007). Sentencia recaída sobre el Expediente N° 01139-2007-PA/TC. Demanda de Amparo solicitado por Eddy Carlos Alberto Cuadros García contra SUNAT Tacna. 13 de noviembre. Recuperado de: [01139-2007-AA.pdf \(tc.gob.pe\)](#)



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

El Poder Judicial concluye en su informe que los jueces laborales no pueden fungir únicamente como revisores de los procedimientos empresariales que se realicen en caso de despidos, bajo la presunción de que los empleadores actúan de mala fe y por la inexistencia de causa justa contra un trabajador sindicalizado. Por lo tanto, para el Poder Judicial no correspondería la modificación de dicho artículo.

Indica, además, que *"dentro del ámbito procesal laboral, las demandas de reposición laboral se ven en el proceso abreviado; de la misma manera, en el caso de que las pretensiones sean relativas a la vulneración de la libertad sindical, se accionará a través de ese célere proceso judicial, lo cual es competencia, en ambos supuestos, del juez especializado en lo laboral, de conformidad con los numerales 2 y 3 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497"*

Por su parte, la Confederación General de Trabajadores del Perú ha mencionado en su informe técnico que la realidad nacional, con respecto a la conducta de los jueces, no garantiza este derecho, y más bien se complementa con los intereses de algunos empresarios.

Sin embargo, consideramos al igual que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tal como el derecho internacional comparado lo señala, existen experiencias en Colombia, Chile, Costa Rica y Guatemala, en donde los trabajadores del sector público y privado recurren al juez para calificar sus despidos, mientras son protegidos por el fuero judicial. Esto significa también la protección del vínculo laboral y una garantía efectiva a la libertad sindical.

En ese sentido, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, considera que la modificación de este dispositivo legal es correcta al regular la autorización judicial previa para el término del vínculo laboral como parte del fuero sindical. Y, como se señala también en la exposición de motivos del proyecto de ley, esta protección debe quedar establecida además en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por lo que se propone la siguiente modificación:

"Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

El empleador no puede poner término al contrato laboral de los trabajadores amparados por el fuero sindical, sin previa autorización del juez, quien solo la puede conceder luego de evaluar el cumplimiento de alguna de las causas justas de despido contempladas en el artículo 22 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por DS N° 003-97-TR"



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593

Sobre la modificación del artículo 36° del TUO de la LRCT

La legislación vigente señala:

"Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas."

La propuesta legislativa ha considerado la modificación de dicho articulado con la adición de un tercer párrafo con el siguiente texto: ***"El trabajador puede afiliarse directamente a la federación de rama de actividad a la que pertenece, de no existir ésta, a la confederación de su opción, las que ejercerán la representación legal ante el empleador y la Autoridad de Trabajo."***

Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha señalado en su informe que *"la propuesta materia de análisis se encuentra alineada con lo planteado en el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"*

En la misma línea, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado en su fundamento 1032 *"La prohibición de una afiliación directa de ciertas personas a federaciones o confederaciones es contraria a los principios de la libertad sindical. Corresponde a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación"*¹¹

Al respecto, las centrales sindicales nacionales (CGTP, CTP y CATP) refieren también estar de acuerdo con el nuevo agregado, señalando que forma parte del ejercicio de libertad sindical entendida como la libertad de constituir organizaciones sindicales y de adherirse o no a ellas, y la libertad de ejercitar las actividades propias a su naturaleza. En esta línea, la CTP señala que se debe considerar que dicha afiliación debe proceder siempre y cuando el trabajador no esté afiliado a una base sindical o de rama. Asimismo, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo sugieren considerar este artículo de manera integral con los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga.

Por su parte el Poder Judicial señala que a pesar de que existe un diseño multinivel de las organizaciones sindicales, amparados por la ley, éstas responden a diferentes intereses, teniendo en la base a sindicatos que son la organización más próxima a los trabajadores, que comparten un interés más colectivo, y las federaciones y confederaciones responden a un interés

¹¹ OIT. 2018. La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: OIT, Pp. 198. Consulta realizada el 25/11/21:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

distinto. Sin embargo, el informe del Poder Judicial, no detalla a que "otros intereses" se estaría refiriendo con respecto a las federaciones o confederaciones que impidan la afiliación directa de un trabajador. Lo que sí señala el informe del Poder Judicial es que la propuesta legislativa *"atentaría contra la propia creación, propagación y masificación, como expresión basilar del interés colectivo de los trabajadores"*, por lo que no está de acuerdo con la propuesta de modificación.

En ese sentido, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social comparte las opiniones del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y de las centrales sindicales, ya que en la realidad –tal como se ha señalado en la propuesta legislativa- la tendencia de sindicalización de los trabajadores es descendente, por lo que se requiere de nuevas formas de afiliación que fortalezcan los distintos niveles de organización sindical, que incluyen las federaciones y confederaciones. Por los motivos expuestos, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social está de acuerdo con la propuesta del proyecto de ley, por lo que propone la redacción del artículo 36 de la siguiente manera:

"Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.

El trabajador puede afiliarse directamente a la federación de rama de actividad a la que pertenece, de no existir ésta, a la confederación de su opción, las que ejercerán la representación legal ante el empleador y la Autoridad de Trabajo."

Sobre la modificación del artículo 82° del TUO de la LRCT

El texto de la legislación vigente señala:

"Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Aualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

Trabajo"

Al respecto, el PL 105/2021-CR propone modificar el segundo párrafo en torno a los periodos de comunicación sobre las actividades indispensables, el procedimiento en caso de divergencia, el órgano independiente que resuelve la divergencia y los honorarios que se harán a éste.

Con respecto a la comunicación de las actividades indispensables, el proyecto de ley propone que *"Durante el mes de enero de cada año, las empresas que prestan servicios esenciales comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad y oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Dicha comunicación debe estar acompañada de un informe técnico que la justifique"*

De acuerdo al informe remitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo señala que *"De acuerdo con el numeral 4.2 del informe de la referencia g), la Dirección de Normativa de Trabajo de la DGT señala que la precisión del plazo propuesta resulta favorable, debido a que se encuentra acorde al artículo 67 del RLRCT6; lo que, a su vez, resulta jurídicamente viable"*. Asimismo, el MTPE considera pertinente que se le exija al empleador un informe técnico, puesto que se reconoce que tiene acceso la información relacionada con la nómina de trabajadores y el funcionamiento de la empresa y es el actor que puede cubrir los costos económicos para su elaboración.

En ese sentido, propone una modificatoria del párrafo, agregando una frase que complementa la propuesta del proyecto de ley 105/2021-CR, en donde se exprese que dicha regulación también aplique para las actividades indispensables de la empresa.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por lo tanto, considera que es pertinente la observación y propuesta del MTPE, para enriquecer el texto propuesto en el PL 105/2021-CR, por lo que el párrafo con respecto a la comunicación de las actividades indispensables quedaría con la siguiente redacción:

"Durante el mes de enero de cada año, las empresas que prestan servicios esenciales o requieran garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, comunican a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad y oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Dicha comunicación debe estar acompañada de un informe técnico que la justifique."

Con respecto al procedimiento en caso de divergencia, la propuesta legislativa presenta un cuarto párrafo en donde señala que *"En caso de*



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

divergencia sobre los servicios mínimos, los trabajadores u organización sindical presentan a la Autoridad de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de efectuada la comunicación del empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto de la comunicación de la empresa.

Al respecto, el informe de la CGTP señala no estar de acuerdo con la propuesta de este párrafo puesto que podría *"constituir un tribunal arbitral privado para que resuelva el conflicto sobre servicios esenciales (...) cuyo costo lo asumen ambas partes, pues se sujetaría a los parámetros de la ley de arbitraje vigente"* y en su reemplazo sugiere que el conflicto sea resuelto por el MTPE en un plazo menor al planteado en la propuesta legislativa, bajo el siguiente texto sustitutorio:

"El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá resolver el conflicto en un plazo no mayor de 15 días hábiles. La resolución que emita es impugnabile mediante recurso de apelación y de revisión."

Por su lado, la CTP ha referido estar de acuerdo con la propuesta presentada en la totalidad del articulado.

Al respecto, el informe del MTPE opina de manera favorable a la propuesta de modificación debido a que *"se permite a los trabajadores u organización sindical cuestionar la comunicación realizada por el empleador respecto a aquellos servicios mínimos que se deben realizar"*; asimismo, el mismo informa señala que lo que se está solicitando a los trabajadores son solo observaciones justificadas, mas no otro informe técnico; y finalmente considera que el plazo de treinta (30) días naturales está dentro de lo adecuado, de acuerdo a lo que indica el Art. 68 del RLRCT.

Desde el CTSS, consideramos que el cuarto párrafo de la propuesta legislativa debe mantenerse, puesto que, como lo mencionó en su informe el MTPE, está acorde a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y no genera mayor responsabilidad sobre los trabajadores. En ese sentido, la redacción del cuarto párrafo quedaría de la misma forma como fue propuesta originalmente en el Proyecto de Ley 105/2021-CR.

Con respecto al órgano independiente que resuelve la divergencia

La propuesta legislativa refiere en su quinto párrafo que *"La divergencia es resuelta por un órgano independiente designado por la Autoridad de Trabajo, la que asume como propia su decisión. El órgano independiente resuelve en el plazo que se establezca en Reglamento, si no lo hiciera resolverá la Autoridad de Trabajo dentro del mismo plazo aplicado al órgano independiente"*

En este punto, la CTP y la CGTP tiene posiciones diferentes; por un lado la CTP refiere estar de acuerdo con la propuesta y por otro lado, la CGTP propone reemplazar el cuarto y quinto párrafo por un texto sustitutorio en la que dé potestad al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

resolver la divergencia y no a los árbitros.

El MTPE señala en su informe el fundamento 884 del Comité de Libertad Sindical "884. Respecto al alegato relativo a la exigencia legal de un servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales, y cuya divergencia en cuanto al número y ocupación es resuelta por la autoridad del trabajo, en opinión del Comité, la legislación debería prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o el ministerio o empresa pública concernida." En ese sentido, el MTPE es de la opinión que se pueda convocar a órganos independientes en dos oportunidades y sólo si éstos no resuelven, actúa la Autoridad de Trabajo.

Consideramos desde la CTSS que la propuesta del MTPE es razonable puesto que refuerza el espíritu de la propuesta legislativa del PL 105/2021-CR, ya que el órgano independiente que se encargue de resolver la divergencia, en ambos momentos, es uno acreditado y designado por la Autoridad de Trabajo. Por lo tanto, la redacción del quinto párrafo del Art. 82 del TUO de la LRCT sería:

"La divergencia es resuelta por un órgano independiente designado por la Autoridad de Trabajo, la que asume como propia su decisión. En caso no acepte la designación o no resuelva, la Autoridad de Trabajo designa un segundo órgano. Si este último no acepta la designación o no resuelve, lo hace la Autoridad de Trabajo dentro del mismo plazo aplicado al órgano independiente"

Con respecto a los honorarios del órgano independiente

El proyecto de ley plantea en el último párrafo de la propuesta modificatoria que *"Las características del pago de los honorarios del órgano independiente son fijados por la Autoridad de Trabajo, el cual es asumido en sus dos terceras partes por la empresa y en una tercera por los trabajadores y organización sindical que los represente. En caso el órgano independiente dé razón a los trabajadores u organización sindical que los represente, la empresa devuelve a estos esa tercera parte"*

El MTPE está de acuerdo con la redacción del párrafo, sin embargo sugiere que para ser más específico en el tema de devolución de los honorarios, se deberá invocar al RLRCT *"debido a que la resolución de la divergencia, según la práctica vista en la DGT, no necesariamente se otorga por completo la razón a una de las partes, sino que su finalidad es que se determinen de manera objetiva los servicios mínimos que deben garantizarse"*

En ese sentido, la CTSS considera que es necesario regular de mejor manera la devolución de los honorarios, tal como lo sugiere el MTPE, por lo que la redacción del último párrafo quedaría de la siguiente manera:

"La devolución total o parcial de los honorarios asumidos por los trabajadores u organización sindical, en caso resulten favorecidos con



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

*la resolución del procedimiento de divergencia, **se realiza conforme a las disposiciones que señale el Reglamento de la presente Ley.***

Con respecto a la modificación del articulado de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la legislación vigente señala:

"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo"

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

(...)

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

(...)

"Artículo 55.- Medida especial de reposición provisional"

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede si el demandante cumple los siguientes requisitos:

a) Haber sido al momento del despido, menor de edad, madre, gestante o persona con discapacidad.;

(...)

La propuesta legislativa sugiere modificar ambos artículos de la siguiente manera:

"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo"

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

(...)

*3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical **y la solicitud del empleador de autorización judicial para el despido del dirigente sindical amparado por el fuero sindical.***

(...)

"Artículo 55.- Medida especial de reposición provisional"

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede si el demandante cumple los siguientes requisitos:

a) Haber sido dirigente sindical amparado por el fuero sindical al momento del despido, sin que el empleado haya cumplido con solicitar previamente autorización judicial para poner término al contrato de trabajo. También procederá si el demandante es



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

*menor de edad, madre, gestante o persona con discapacidad.;
(...)*

La opinión del MTPE señala que las modificaciones propuestas deberán tener un mayor fundamento en la exposición de motivos, puesto que se señala una falta de protección especial contra el despido a los trabajadores sindicalizados cuando, la misma existe tanto en la norma procesal como sustancial.

La opinión de la CTP es a favor de la modificatoria de ambos artículos puesto que guardan relación con la propuesta hecha a la modificación del artículo 30 del TUO de la LRCT.

Con respecto a la opinión de la CGTP, señala no estar de acuerdo con la modificatoria del art. 2 de la Ley N° 29497, ya que tampoco estuvieron de acuerdo con la propuesta de la autorización judicial para despidos de dirigentes sindicales que se proponía en la modificación del Art. 30 de la LRCT. Y en relación a la modificación del literal a) del Art. 55° de la Ley N° 29497 sugieren mantener el artículo como está vigente.

Al respecto, la CTSS, en línea de las propuestas modificatorias sustentadas líneas arriba, sugiere que en el caso de los artículos 2 y 55, también se mantengan las propuestas sugeridas por su autora.

5.4 ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico de las entidades públicas más que el ya asignado. Así mismo, la propuesta busca garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

En lo que respecta al impacto en las empresas privadas, se toma como base el dictamen de la Comisión de trabajo y Seguridad Social, de marzo de 2021, recaído en los proyectos de Ley 168/2016-TR, 3033/2017-TR y 6741/2020-CR, Ley que promueve los derechos laborales de sindicación, negociación colectiva y huelga, el mismo que señala que se generaría un costo en cuanto al pago de honorarios del órgano independiente que resolverá la controversia en torno a la comunicación del número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando durante la huelga. Pero ello puede estar presupuestado en la actividad empresarial. En todo caso, dicha situación se produciría en caso de formularse observaciones por parte de los trabajadores u organizaciones sindicales, por lo que si el informe está bien fundamentado y justificado no tendría por qué generar tales observaciones.

Por su parte, la presente iniciativa legislativa garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales sociales previstos en la Constitución Política del Perú, al igual que las disposiciones de los convenios OIT N°87 Y 98. Asimismo, al promoverse los derechos a la sindicación, negociación colectiva y huelga se estaría creando un clima saludable en la labor de los trabajadores, lo que ocasionaría en un mediano plazo un buen clima laboral y en el largo

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

plazo, mayor productividad.

Finalmente, las medidas planteadas repercuten en la imagen internacional del Perú como un país que desarrolla las disposiciones de los instrumentos internacionales de la OIT y que cuenta con normativa legal que respeta los derechos de los trabajadores.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en el Proyecto de Ley 105/2021-CR; con el siguiente **Texto Sustitutorio**:

LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto promover los derechos laborales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 30, 36 y 82 del Decreto Ley N° 25593, que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

Modifíquense los artículos 30°, 36° y 82° del Decreto Ley N° 25593, que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, en los siguientes términos:

"Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

El empleador no puede poner término al contrato laboral de los trabajadores amparados por el fuero sindical, sin previa autorización del juez, quien solo la puede conceder luego de evaluar el cumplimiento de alguna de las causas justas de despido contempladas en el artículo 22 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por DS N° 003-97-TR"

"Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

El trabajador puede afiliarse directamente a la federación de rama de actividad a la que pertenece; de no existir ésta, a la confederación de su opción, las que ejercerán la representación legal ante el empleador y la autoridad de trabajo.

"Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Durante el mes de enero de cada año, las empresas que prestan servicios esenciales o requieran garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, comunican a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad y oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Dicha comunicación debe estar acompañada de un informe técnico que la justifique.

La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con promoción la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a ley.

En caso de divergencia sobre los servicios mínimos, los trabajadores u organización sindical presentan a la autoridad de trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de efectuada la comunicación del empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto de la comunicación de la empresa.

La divergencia es resuelta por un órgano independiente designado por la autoridad de trabajo, la que asume como propia su decisión. En caso no acepte la designación o no resuelva, la autoridad de trabajo designa un segundo órgano. Si este último no acepta la designación o no resuelve, lo hace la autoridad de trabajo dentro del mismo plazo aplicado al órgano independiente.

La devolución total o parcial de los honorarios asumidos por los trabajadores u organización sindical, en caso resulten favorecidos con la resolución del procedimiento de divergencia, se realiza conforme a las disposiciones que señale el reglamento de la presente ley.

Artículo 3.- Modificación de los artículos 2 y 55 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo

Modifíquense el numeral 3 del artículo 2 y el literal a) del artículo 55 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

***"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo
Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:
(...)***

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical y la solicitud del empleador de autorización judicial para el despido del dirigente sindical amparado por el fuero sindical.

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
105/2021-CR, LEY QUE PROMUEVE LA LIBERTAD
SINDICAL Y MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25593**

(...)"

"Artículo 55.- Medida especial de reposición provisional

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:

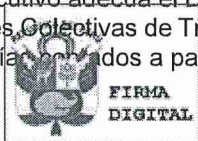
- a) **Haber sido dirigente sindical amparado por el fuero sindical al momento del despido, sin que el empleador haya cumplido con solicitar previamente autorización judicial para poner término al contrato de trabajo. También procederá si el demandante es menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; o**

(...)"

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA.- Adecuación del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El Poder Ejecutivo adecua el Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de treinta (30) días corridos a partir de su vigencia.



Firmado digitalmente por:
LUIS E. MAMANI WILSON
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/01/2022 13:46:33-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/01/2022 10:47:23-0500

Dése cuenta
Sala de Comisiones Virtual
Lima, 14 de diciembre de 2021.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/12/2021 11:02:21-0500



Firmado digitalmente por:
LLAMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/12/2021 19:32:37-0500



Firmado digitalmente por:
LLAMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/12/2021 19:33:30-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2022 11:11:31-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/01/2022 15:21:28-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA JORGE
ALFONSO FIR 21468255 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/01/2022 21:47:19-0500

MP Interno

De: mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe
Enviado el: viernes, 28 de enero de 2022 21:01
Para: fbravo@congreso.gob.pe
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: 9325a2e323729de75d1d5e9b799fb5af.pdf

[Solicitante]: fbravo@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: Se remite dictamen recaído en el PL 105/2021-CR, que fue aprobado por MAYORÍA con TEXTO SUSTITUTORIO en la Octava Sesión Virtual Ordinaria del martes 14 de diciembre de 2021, de la Com de Trabajo. Asimismo, en la misma sesión se aprobó por MAYORÍA la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

[Fecha]: 2022-01-28 21:01:15

[IP]: 94.188.207.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.