



TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, DECRETO SUPREMO 010-2003-TR, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA HUELGA

Artículo 1. Modificación de los artículos 28, 32, 44, 46, 56, 61, 66, 72, 73, 75, 77, 81 y 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

Se modifican los artículos 28, 32, 44, 46, 56, 61, 66, 72, 73, 75, 77, 81 y 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 28. El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias. En este último caso, cuando el descuento sea producto de un acuerdo de la organización entre el trabajador y el sindicato, este se realizará a la sola solicitud de la junta directiva del sindicato o de quien corresponda de esta, con la presentación del articulado del estatuto o copia de la parte del acta o del documento afín que haga sus veces, no siendo necesaria la firma individual de autorización de cada afiliado. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados. **El descuento cesa cuando el sindicato comunica por escrito al empleador la desafiliación.**

Artículo 32. La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, o habiéndola sin contener el derecho regulado por el presente artículo o ya habiendo agotado la licencia, el empleador está obligado a otorgar permiso para la realización de actos ligados a la función sindical a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los



efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

Artículo 44. La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una **empresa, o a** los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a **una** parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

Artículo 46. Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. **La condición de sindicato mayoritario se determina al momento de la presentación del pliego, la cual se hace dentro del plazo definido por la presente ley. Cuando existe un sindicato o sindicatos coaligados que afilien a la mitad más uno de los trabajadores del ámbito, los sindicatos minoritarios no tienen legitimidad negocial.**

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización y organizaciones sindicales correspondientes. **La regla de eficacia limitada prohíbe que se extiendan los beneficios pactados a los trabajadores no afiliados o que, mediante otra fuente, se abonen beneficios iguales o similares. En este último caso, la vulneración de esta prohibición origina el derecho de los trabajadores afiliados a percibir los beneficios otorgados a aquellos trabajadores no afiliados.** De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

La vulneración de las reglas establecidas en los párrafos anteriores configura una responsabilidad administrativa y civil del empleador respecto de los daños y perjuicios producidos a la organización sindical afectada.



Artículo 56. En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, **la Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional o regional, según corresponda**, practicará la **valoración** de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo, estudiará, en general los hechos y circunstancias implícitos en la negociación. **La Autoridad Administrativa de Trabajo** podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, **la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV)** y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen, será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación. **El dictamen económico financiero de la autoridad de trabajo será entregado a las partes, independientemente de que estas hayan firmado convenio colectivo.**

Artículo 61. Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje, **no pudiendo preferirse el arbitraje propuesto por la empresa para evitar o socavar el derecho a huelga, con lo cual los trabajadores podrían declarar y optar por el ejercicio del derecho a huelga en cualquier momento posterior al término de la conciliación.**

Artículo 66. El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. **Es** susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

Es requisito de admisibilidad para impugnar un laudo que el demandante se encuentre en cumplimiento efectivo del laudo impugnado. La no nulidad del laudo declarada judicialmente implica el cumplimiento inmediato de este a la sentencia.

Artículo 72. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo **e incluye**



otras formas acordadas por la mayoría de los trabajadores como la 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, siempre y cuando esta sea realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores. Su ejercicio se regula por el presente texto único ordenado y demás normas complementarias y conexas.

Artículo 73. Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. **En caso de que esta se materialice por incumplimiento de disposiciones legales o convencionales que afecten colectivamente a los trabajadores, podrán declarar la huelga aun cuando la materia de la misma se encuentre en etapa de investigación por la autoridad administrativa, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Poder Judicial o representante del Estado que corresponda; o en su defecto cuando aún no se hayan iniciado las investigaciones en sede administrativa o judicial.**

- 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 **legalizada** por notario público o, a falta de este, 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 **ocho (08)** tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

- d) [...]

Artículo 75. El ejercicio de derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida, **ello en el caso de que el motivo de la huelga sea la negociación colectiva.**

Artículo 77. La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78, **salvo que el estatuto los incorpore.**

- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la



subsistencia del vínculo laboral, **ni ser motivo de sanción alguna por parte del empleador.**

c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la autoridad de trabajo.

d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

e) Prohíbe el esquirolaje, entendido este como la sustitución de trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o terceros.

Artículo 81. No están amparadas por la presente norma las modalidades **de huelga no previstas en el marco de la presente ley.**

Artículo 2. Derogación del literal a) y del párrafo segundo del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

Se deroga el literal a) y el párrafo segundo del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, cuyo texto queda del modo siguiente:

"Artículo 84. La huelga será declarada ilegal:

- a) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- b) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- c) Por no cumplir los trabajadores lo dispuesto en el artículo 78 o en artículo 82
- d) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La ilegalidad de la huelga es calificada por el juez del lugar donde tendrá efecto la medida. Ninguna decisión administrativa puede enervar el ejercicio del derecho constitucional."

Artículo 3. Inclusión de los artículos 32-A, 32-B, 44-A, 72-A, 76-A, 76-B y 85-A en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

Se incluyen los artículos 32-A, 32-B, 44-A, 72-A, 76-A, 76-B y 85-A en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 32-A. El presente beneficio es otorgado a la sola solicitud de



los dirigentes sindicales, dentro de las 24 horas de solicitado a través de una comunicación simple en donde se indique la motivación del permiso para las reuniones sindicales por capacitación, asambleas, congresos, trámites relativos a la labor sindical, trámites laborales que se relacionen con la defensa de los trabajadores o actividades realizadas por la organización sindical. No es posible, por parte del empleador, solicitar acreditación alguna de las actividades realizadas por la organización sindical o realizar fiscalización alguna, ya que la comunicación tendrá carácter meramente referencial.

Artículo 32-B. En caso de que los dirigentes sindicales que hagan uso del presente derecho laboren habitualmente en jornadas diarias mayores a las ocho horas laborables o con sobretasas especiales, el pago de la licencia se realizará tomando en cuenta la jornada habitual del trabajador con sus respectivas sobretasas, no pudiéndose afectar su remuneración habitual de ninguna manera.

Artículo 44-A. Las personas jurídicas, grupos empresariales, grupos económicos o empresas que presten servicios para otra principal se consideran como una sola empresa, por lo que se ubican en el nivel de empresa para efectos del derecho de negociación colectiva. Los procesos de negociación empresarial, como la descentralización productiva, contratación, subcontratación, intermediación, entre otras formas, no afectan el nivel de empresa y el ámbito de representación de las organizaciones sindicales.

Artículo 72-A. El contenido esencial del derecho de huelga comprende las siguientes facultades:

- a) Ejercitar o no a el derecho de huelga.
- b) Convocar a esta dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
- c) Establecer el petitorio de reivindicaciones, las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- d) Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- e) Determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Artículo 76-A. La medida de huelga y su ámbito de determinación comprende a los trabajadores de la empresa principal o de cualquier tercero o empresa subsidiaria.

Artículo 76-B. Cuando se requiera el uso de la fuerza pública, esta solo podrá intervenir o establecerse en el centro de trabajo mediante



mandato judicial o en auxilio de la autoridad administrativa de trabajo para evitar restricciones.

Artículo 85-A. En tanto no sea declarada ilegal una huelga de manera judicial, los días de huelga constituyen ausencias justificadas. La potestad sancionadora del empleador se reasume inmediatamente después de que este sea notificado con la resolución judicial que declare la ilegalidad de la huelga.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia de la Ley

Si a la vigencia de la presente ley hay organizaciones sindicales cuyos beneficios de convenios colectivos superan la presente normativa, estos no serán modificados.

SEGUNDA. Aplicación supletoria

En todos aquellos aspectos no regulados por la presente norma, se aplica de manera supletoria las normas relativas al arbitraje laboral.

Dese cuenta
Sala del Hemiciclo
Lima, de febrero de 2024.



PASIÓN NEOMIAS DAVILA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



SUSTENTACIÓN

TEXTO SUSTITUTORIO

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 537/2021-CR y
903/2021-CR, LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE
LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, DECRETO
SUPREMO 010-2003-TR, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA LIBERTAD
SINDICAL Y EL DERECHO A LA HUELGA**

La modificación del texto sustitutorio propuesta, responde a observaciones que fueron realizadas por el área de técnica legislativa. Estas observaciones fueron revisadas por el equipo de asesores de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, fueron aceptadas y en consecuencia, se modificó en forma el texto original.

La modificación realizada, por tanto, no modifica el espíritu de la propuesta normativa y, tampoco genera modificaciones sobre el fondo del contenido.



PASIÓN NEOMIAS DAVILA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL