



Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 24° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO CUYO TEXTO ÚNICO ORDENADO FUE APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR. PROYECTO DE LEY QUE FORTALECE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

El **Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

Ley que modifica el artículo 24° de la Ley de relaciones colectivas de trabajo cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

Artículo único. Modificación del artículo 24° de la Ley de relaciones colectivas de trabajo cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Se modifica el artículo 24° de la Ley de relaciones colectivas de trabajo cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de conformidad con el siguiente texto:

"Artículo 24°.- Para ser miembro de la junta directiva del sindicato, federación o confederación se requiere ser trabajador activo. Para efectos del presente artículo, se entiende por trabajador activo a aquel que se encuentre en planilla y/o en proceso judicial en trámite donde se impugne el despido".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Primera Disposición Complementaria Transitoria. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, los miembros de las juntas directivas en funciones que no cumplan con el requisito previsto en el artículo 24°, con carácter excepcional quedan habilitados para culminar sus funciones dirigenciales por el periodo que fueron elegidos.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia".

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Legitimidad Sindical

La legitimidad sindical es un principio fundamental para la aceptación del sindicato tanto por los trabajadores, por los empleadores y por el Estado¹.

El sindicato debe estar legalmente registrado y cumplir con las leyes y regulaciones laborales del país. Un dirigente sindical es legítimo si los trabajadores lo apoyan y confían en él para representarlos efectivamente. La legitimidad también se construye a través de acciones transparentes, éticas y responsables por parte de los líderes sindicales, su aceptación y su reconocimiento por parte de las autoridades políticas y laborales también contribuyen a su legitimidad.²

Sin embargo; a través del tiempo surge la figura del caudillo sindical que refleja una dinámica compleja en el liderazgo de los movimientos laborales. Mientras que un liderazgo fuerte puede ser beneficioso en ciertas circunstancias, es crucial equilibrarlo con mecanismos democráticos y transparentes para asegurar que los líderes sindicales realmente represente y defienda los intereses del sindicato.

Asimismo, diversos miembros de sindicatos en un afán de realizar una crítica constructiva analizan un fenómeno, que coloquialmente denominan los "eternos dirigentes sindicales", donde describen a ciertos tipos líderes sindicales que permanecen en el poder por períodos prolongados, a menudo décadas, sin ceder el liderazgo a otros miembros del sindicato, y sin promover nuevos cuadros sindicales, a menudo controlan o influyen en los procesos electorales dentro del sindicato, asegurando su reelección continua; con el tiempo, acumulan un considerable poder y autoridad dentro del sindicato y, en algunos casos, también influyen en la política y la economía del país; desarrollan redes de influencia tanto dentro del ámbito sindical como en esferas políticas y económicas más amplias.

La ausencia de mecanismos democráticos efectivos dentro del sindicato puede facilitar la permanencia prolongada de estos líderes. En algunos casos, estos líderes cuentan con un apoyo considerable de los miembros del sindicato debido

¹ Díaz Mirón Álvarez, L. M. (2015). La representatividad y legitimidad sindical. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 113-124.

² Dufour, C., & Hege, A. (2011). Legitimidad de los actores colectivos y renovación sindical. *Christian Lévesque et al., Legitimidad y poder para la organización sindical*, 24-44.



a su carisma o logros significativos.³ La falta de líderes alternativos capaces de desafiar su autoridad puede contribuir a su permanencia. Incluso, algunos pueden utilizar tácticas de manipulación, coerción o incluso intimidación para mantener su posición.

Renovación de líderes sindicales

En consecuencia, esta permanencia prolongada puede impedir la renovación y el ingreso de nuevas ideas y enfoques dentro del sindicato. La acumulación de poder y la falta de rendición de cuentas pueden llevar a prácticas corruptas, los dirigentes que permanecen demasiado tiempo en el poder pueden perder el contacto con las necesidades y deseos de los miembros del sindicato, generándose una desconexión con las bases. También la concentración del poder en una sola persona o en un pequeño grupo puede socavar los procesos democráticos dentro del sindicato. Por lo que es importante la renovación de nuevos y jóvenes líderes sindicales.

Los dirigentes sindicales a los que les es incómodo, el surgimiento de nuevos líderes representa un desafío significativo para la salud democrática y la efectividad de las organizaciones sindicales. Este fenómeno puede llevar a una serie de problemas tanto internos como externos, afectando la capacidad del sindicato para representar, defender sus intereses y permanecer en el tiempo.⁴

De la misma manera se corre el riesgo de que estos líderes tienden a ejercer un control autoritario sobre el sindicato, limitando la participación democrática y la posibilidad de renovación de liderazgo, podrían manipular los procesos electorales internos para asegurar su reelección y evitar la competencia, utilizarían tácticas de intimidación y represión contra aquellos que desafían su autoridad o intentan promover el cambio. Concentrando el poder en sus manos, a menudo delegando poco o nada de autoridad a otros miembros del sindicato. Mantienen prácticas opacas y evitan la rendición de cuentas, lo que dificulta la vigilancia y la crítica interna⁵.

Promoción de líderes sindicales

La promoción de nuevos líderes sindicales es fundamental para garantizar la continuidad, la representatividad y legitimidad de los sindicatos. Existen estrategias y consideraciones clave para promover el desarrollo de nuevos

³ Baldivia, José. "Bolivia: evolución y crisis del movimiento obrero." *Nueva Sociedad* 83 (1986): 103-114.

⁴ MANKY, Omar. Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada. *Latin American Research Review*, 2019, vol. 54, no 4, p. 877-892.

⁵ KUCHARSKI, J. LÍDERES SINDICALES.



líderes dentro de un sindicato. Se debe identificar a los trabajadores que muestran interés en las actividades sindicales, que son activos en las reuniones, y que tienen la capacidad de liderar a sus compañeros. Los líderes actuales pueden actuar como mentores para los miembros más jóvenes o menos experimentados, guiándolos en la comprensión de los derechos laborales, las políticas sindicales y las estrategias de negociación⁶. Asimismo, se debe ofrecer programas de capacitación en liderazgo, negociación, comunicación efectiva y resolución de conflictos, así como educación sindical en temas afines a la historia del movimiento sindical, los derechos laborales, las leyes laborales y las mejores prácticas en la gestión sindical. Y en paralelo, se les puede asignar tareas o proyectos específicos a los miembros potenciales para que adquieran experiencia práctica en ciertos roles de dirección para dar a más personas la oportunidad de desarrollar sus habilidades.

También se debe desarrollar un plan de sucesión que identifique y prepare a los futuros líderes sindicales a largo plazo, enseñar a los nuevos líderes a ser adaptables y a innovar en respuesta a los cambios en el entorno laboral y las demandas de los trabajadores.

En conclusión, la promoción de nuevos líderes sindicales no solo fortalece al sindicato, sino que también asegura que las luchas y los logros del movimiento sindical continúen siendo relevantes y efectivos en el futuro.⁷

La Libertad Sindical

La libertad sindical es derecho fundamental de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales sin temor a represalias o discriminación por parte de sus empleadores o autoridades gubernamentales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la libertad sindical es un derecho humano esencial que garantiza la protección de los trabajadores y promueve relaciones laborales justas y equitativas. Como tal, la libertad sindical está consagrada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

La OIT ha adoptado varios convenios y recomendaciones que abordan específicamente la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, incluyendo el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de

⁶ DOYON, Louise M. El crecimiento sindical bajo el peronismo. *Desarrollo Económico*, 1975, vol. 15, no 57, p. 151-161.

⁷ DUFOUR, Christian; HEGER, Adelheid. Legitimidad de los actores colectivos y renovación sindical. *Christian Lévesque et al., Legitimidad y poder para la organización sindical*, 2011, p. 24-44.



Sindicación (Convenio N° 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio N° 98). Estos instrumentos establecen estándares internacionales que los estados miembros deben respetar y promover en sus legislaciones y prácticas laborales.

De acuerdo al profesor Villavicencio⁸, la libertad sindical se refiere al derecho de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos, así como a realizar actividades sindicales en defensa de sus intereses colectivos. El autor continúa afirmando que la definición de la actividad sindical incluye tanto un elemento organizativo como una actividad, donde el primero se refiere a la capacidad de establecer sujetos colectivos, mientras que el segundo se refiere a la acción del sujeto colectivo enfocada en la promoción y protección de los intereses económicos y sociales, principalmente mediante la búsqueda del equilibrio de la desigualdad congénita entre los trabajadores individualmente considerados.

Además de establecer normas, la OIT desempeña un papel importante en la promoción de la libertad sindical a través de actividades de asistencia técnica, capacitación y diálogo social con gobiernos, empleadores y sindicatos. La organización también monitorea la situación de la libertad sindical en todo el mundo a través de su sistema de supervisión y presentación de informes, y ofrece orientación y apoyo a los países que enfrentan desafíos en este ámbito.

En el Perú, la Constitución Política establece que el Estado tiene la responsabilidad de fomentar la libertad sindical, al establecer en el artículo 28 que el Estado reconoce los derechos de sindicatos, negociación colectiva y huelga, vigila el proceso democrático y, especialmente, protege la libertad sindical.

El marco legal peruano establece que los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa y sin interferencia de los empleadores. Asimismo, se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos sindicales y se garantiza la protección de los dirigentes sindicales contra cualquier forma de represalia por el ejercicio de sus funciones.

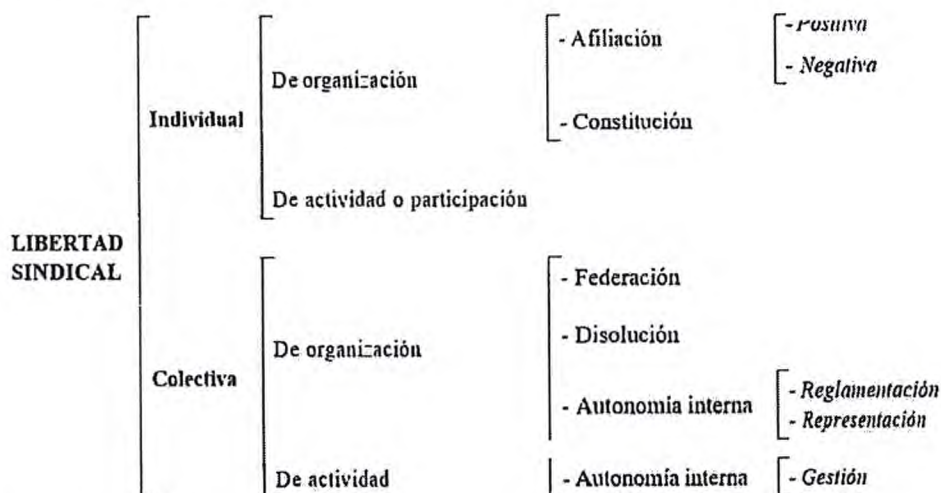
Según Villavicencio, es un deber de los poderes estatales garantizar la expresión de las diversas facultades que conforman este complejo derecho, establecer procedimientos y mecanismos para supervisar su ejercicio y proporcionar las facilidades y prerrogativas necesarias para que pueda expresarse y desarrollarse, ya que solo así se pueden expresar y desarrollar libremente⁹.

⁸ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. La libertad sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación. Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Lima, abril 2010. p. 87.

⁹ VILLAVICENCIO RIOS. Ob. cit., p. 49



Hay muchas perspectivas sobre la libertad sindical. Se puede hablar de libertad sindical individual cuando se trata de derechos que corresponden o son reconocidos al trabajador individualmente considerado; o se puede hablar de libertad sindical colectiva cuando los derechos corresponden son ejercidos por la organización sindical como tal.



Fuente: Neves (2005: 123).

En el ámbito individual¹⁰, es la facultad de todos los que intervienen en el ámbito laboral, como empleadores o trabajadores, decidir si se afilia o no a una asociación. Está constituida por la libertad sindical individual positiva garantizada por el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, que reconoce los derechos de los trabajadores a establecer una organización sindical, afiliarse a la misma y realizar actividad sindical. Esta última implica que los trabajadores, los empleadores y las organizaciones sindicales tienen la libertad de establecer las organizaciones que deseen.

En el ámbito colectivo, se refiere al derecho de establecer asociaciones profesionales representativas de una o más actividades con el fin de proteger, organizar y mejorar el sector de agremiados. La clase trabajadora ha conquistado y desarrollado la libertad de sindicalización, que es la expresión del derecho de asociación tanto para empleadores como para trabajadores.

La Autonomía Sindical

La autonomía sindical es un principio fundamental promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el ámbito de las relaciones

¹⁰ Ostau de Lafont-de León, F. R. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia.



laborales. Desde la óptica de la OIT, la autonomía sindical se refiere al derecho de los sindicatos y organizaciones de trabajadores a organizarse, elegir sus representantes, determinar sus políticas y llevar a cabo sus actividades sin interferencia indebida por parte de los empleadores, el Estado u otras partes.

La OIT reconoce que la autonomía sindical es esencial para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores y para la promoción de relaciones laborales justas y equilibradas. Este principio se encuentra consagrado en varios instrumentos normativos de la OIT, incluyendo el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio N.º 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio N.º 98).

Desde la perspectiva de la OIT, la autonomía sindical implica:

- Libertad de asociación: El derecho de los trabajadores a formar sindicatos y organizaciones de su elección, sin intervención ni coerción por parte de los empleadores o el Estado.
- Libertad sindical: El derecho de los sindicatos y organizaciones de trabajadores a determinar sus estructuras, políticas, programas y actividades, sin interferencia externa.
- Protección contra la interferencia indebida: La garantía de que los sindicatos y organizaciones de trabajadores puedan llevar a cabo sus actividades sin temor a represalias, intimidación o discriminación.
- Derecho a la negociación colectiva: El reconocimiento del derecho de los sindicatos a negociar colectivamente con los empleadores sobre condiciones de empleo y trabajo, sin interferencia indebida.

La autonomía sindical, según la OIT, es un elemento central para la promoción de la democracia en el lugar de trabajo y la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la negociación colectiva y la justicia social. Es un principio que contribuye a la estabilidad laboral, la paz social y el desarrollo económico sostenible.

El Convenio Internacional del Trabajo número 87 establece que los trabajadores y trabajadoras tienen la libertad de establecer organizaciones sindicales de manera autónoma e independiente, sin necesidad de obtener autorización previa. Además, se les permite afiliarse a las organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección y otros derechos e intereses.

La libertad sindical fomenta la emancipación a través de la "autonomía" de los sujetos colectivos, ya que, sin esta, las organizaciones de trabajadores no tienen



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

una verdadera independencia de los poderes económicos e ideológicos dominantes¹¹.

En los últimos tiempos, se ha expresado con más frecuencia en foros internacionales y regionales la importancia de garantizar los derechos humanos fundamentales, incluyendo la libertad sindical. Se cree que garantizar estos derechos es esencial para la paz y el progreso social.

Consciente de este problema, y congruente con su cometido, la OIT, en su calidad de organismo especializado en cuestiones laborales y sociales, dentro del sistema de las Naciones Unidas, y el único en tener la característica de ser tripartito, acorde con su objetivo de promover el progreso social, desde su creación en 1919, viene otorgando una gran importancia a la promoción de los derechos humanos en el mundo del trabajo, en particular a la libertad sindical, y en consecuencia, al derecho de sindicación de trabajadores y empleadores, como condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso.

En junio de 1997, durante la 85a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el director general de la OIT expresó en un informe dirigido a todos los Estados miembro que los derechos fundamentales de la OIT deberían ser reconocidos universalmente como tales y obligatorios. Esto se debe a su importancia en el contexto de la globalización, ya que son los instrumentos que permiten a los trabajadores reivindicar sus derechos.¹²

Las mujeres en los Sindicatos

En el Perú la **Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 28983** en su **artículo 6 inciso f** menciona *"garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad equidad seguridad y dignidad humana, incorporan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación promoción y condiciones de trabajo, en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor, se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales."*

Sin embargo, múltiples estudios coinciden en la persistencia de un techo de cristal en los sindicatos tal y como sucede en otras instituciones públicas y privadas, asimismo ha sido documentada la forma en que la subrepresentación

¹¹ Ghione, H. B. (2011). La libertad sindical revisitada: La autonomía como clave emancipatoria. *Alegatos*, (78), 387-400.

¹² Organización Internacional del Trabajo, La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización. Memoria del director general a la 85ª reunión de la CIT, Ginebra, 1997, p. 14.



femenina atraviesa la organización sindical en su conjunto incluso en aquellas actividades más feminizadas. *Las confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y las mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial hoy 30% en América latina* (CEPAL 2013:179) esta brecha se debe en gran parte a la masculinización de los espacios de representación sindical la misma que determina las agendas y los estilos de negociación así como la reproducción de estereotipos de género que dificultan la aceptación de las mujeres como dirigentes sindicales ante una falta de confianza en sus capacidades de liderar propuestas.

A pesar de que la mayoría de los sindicatos refieren interés y la intención de adaptar políticas para alcanzar la igualdad de género muy poco de esto se ha trasladado a las negociaciones colectivas. Por un lado se observa que un importante número de mujeres no se ven beneficiadas por las negociaciones colectivas puesto que estas tienden a concentrarse en ramas o empresas donde este instrumento no es utilizado, por otro lado en aquellas áreas donde la negociación colectiva sí es puesta en marcha, se observa una ausencia generalizada de un enfoque de igualdad resultado en parte de la escasa representación de mujeres en las dirigencias sindicales (OIT 2007)

Por otro lado, vale la pena mencionar y analizar el tema de la violencia de género contra mujeres dentro de los sindicatos y entre mujeres sindicalizadas que es una realidad medio oculta que adquiere dimensiones especiales al tratarse no sólo de un tema de libertad sindical de las mujeres si no también vulnera su condición de mujer y su liderazgo social.

la CEPAL ha documentado también experiencias positivas de diálogo social en materia de igualdad en el marco de la creación de comisiones tripartitas por la igualdad; es importante destacar estos avances puesto que son el resultado de una lucha emprendida durante años para mujeres afiliadas a la actividad sindical y por hombres sensibles a la desigualdad de oportunidades para ambos géneros, que han colaborado para la institucionalización de una política laboral atenta a los retos particulares que enfrentan las mujeres, sin embargo también se observa que la gran mayoría de estas medidas no se han reflejado en cambios sustantivos o en beneficios para las mujeres que se encuentran en las bases, así también, la mayor incorporación femenina a los sindicatos no se ha visto reflejada en cambios estructurales en su beneficio.

Para las mujeres la participación sindical constituye el reto de aumentar su visibilidad y fuerza política, mejorar sus remuneraciones, la protección social y



trato laboral, así como generar canales de formación y liderazgo para los sindicatos.

Por su parte la participación femenina le reporta a los sindicatos una renovación en sus visiones, capacidades estrategias y estilos de liderazgo contribuyendo a la profundización de la democracia interna de las organizaciones incrementando la justicia y la coherencia entre las organizaciones y las demandas.

Problema identificado.

Muchas veces invisibles una crisis institucional dentro de las organizaciones sindicales relacionadas a la falta de legitimidad de las dirigencias y la falta de renovación que permita la renovación de cuadros dentro de los cargos dirigenciales ha generado el debilitamiento de la organización sindical.

Muchos afiliados de sindicatos a los que la labor parlamentaria, me han sabido dar a conocer que las organizaciones que son parte, están dirigidas por extrabajadores y/o trabajadores cesados de la administración pública. Ellos manifiestan que los trabajadores cesados, al no estar en situación activa en el ámbito laboral, no representan los verdaderos intereses de los afiliados dentro de la organización sindical.

Sobre ello, si bien la constitución reconoce la libertad sindical como derecho fundamental, la misma definición de 'sindicato', la asocia como aquella asociación de personas **trabajadoras o empleadoras**, constituida para el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses. La misma Organización Internacional del Trabajo - OIT define al sindicato como **organización de trabajadores**, que excede en general los límites de una empresa, establecida con el fin de proteger o de mejorar, por una acción colectiva, las condiciones económicas y sociales de sus miembros.

Siendo esto así, advertimos ciertos riesgos para la organización sindical, debido que las personas que han cesado de sus labores en la administración, o en la empresa, estarían ocupando cargos directivos en organizaciones sindicales generando una brecha generacional y desconexión de estos dirigentes con la realidad laboral de todos los afiliados.

Esta desconexión con la realidad laboral podría a que la toma de decisiones de los dirigentes no refleje los intereses y necesidades de los afiliados, quienes sí están en el día a día en sus centros de labores, cumpliendo jornadas de trabajo y subordinación, como características elementales para acreditar una relación laboral.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Conflictos laborales y representación sindical.

En nuestro país, las organizaciones sindicales enfrentan una problemática amplia en defensa de los derechos de los trabajadores. Principalmente, su lucha se centra en ejercer la defensa activa ante la vulneración de derechos laborales por parte del Estado, que concretamente se manifiesta a través de normativas que recortan derechos y actuaciones materiales de sus instituciones que representan afectación a los derechos ya ganados.

Ello ha motivado que, ante la inacción o falta de resultados de las gestiones realizadas por los dirigentes, constantemente se cuestione su legitimidad y trabajo sindical, creando conflictos internos que afectan y debilitan la representatividad, y que tienden a enfatizar en aspectos como una desconexión total de la realidad del sector, ausencia de identificación con los trabajadores, burocracia, poco fomento de participación y negativa a la incorporación de nuevos cuadros.

Estos puntos inciden en el punto neurálgico que el presente proyecto quiere resolver, pues analizar la relevancia de que se establezca como requisito la cualidad de ser un trabajador activo para ser miembro de la junta directiva, implica necesariamente atacar problemas como la desconexión de la realidad del ámbito laboral, pues cuando los dirigentes no son trabajadores activos, puede generarse una distorsión entre los problemas cotidianos que afectan al trabajador y las decisiones que toman las juntas directivas para resolverlos.

En ese sentido, con una norma legal que asegure que los dirigentes sean trabajadores activos, se asegura que quienes toman las decisiones en defensa de los trabajadores comprendan de primera mano las necesidades, desafíos y problemas que afectan los derechos y condiciones laborales de los trabajadores que representan.

En sintonía con lo anterior, la ausencia de confianza de los trabajadores representados genera constantemente que se creen conflictos internos de poder, lo que puede atribuirse a largos periodos ejerciendo un cargo directivo y el mismo hecho de no verse involucrados en el trabajo diario de los sectores que representan. Por tal motivo, fomentando que el dirigente mantenga vínculo directo con las labores, se afianza la confianza en los trabajadores y se asegura un compromiso en la lucha por los intereses colectivos de los representados.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que no establecer un requisito como ser trabajador activo, repercute directamente en la institucionalidad de la organización, pues genera la imagen de burocratización de la actividad sindical



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

por generalización de la idea de ejercicio perpetuo del cargo dirigenal, incrementando la desconfianza en los agremiados, no obstante, al garantizar que los directivos sean trabajadores activos, se rompe esta idea y se asegura que nuevos cuadros participen, se renueven los dirigentes y que su mandato pueda ser sujeto de escrutinio.

De otro lado, con líderes sindicales que son trabajadores activos se puede mitigar ampliamente los conflictos internos y fortalecer la representación, en la medida que se estimula que un dirigente se alinee con las expectativas y necesidades de los trabajadores que representan, lo que a su vez, permite que con pleno conocimiento de la realidad identifiquen y reaccionen más rápido a los problemas que surjan en el contexto de las relaciones laborales.

Finalmente, en el caso de las negociaciones colectivas, los representantes sindicales que no son trabajadores activos pueden carecer de la perspectiva necesaria para negociar de manera efectiva, no obstante, un dirigente trabajador activo puede llevar a la mesa de negociaciones una comprensión más detallada de las condiciones laborales reales del ámbito que defiende, lo que puede resultar en acuerdos más favorables y justos para los trabajadores.

De conformidad con lo expuesto, se puede concluir que con el presente proyecto se fomenta lo siguiente:

1. Conexión con la realidad laboral de los trabajadores que representan.
2. Legitimidad y Confianza en la representación
3. No burocratización y rotación de cargos en la actividad sindical
4. Reducción de conflictos internos y respuestas rápidas a problemas concretos.
5. Presencia representativa en negociaciones colectivas.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa plantea la modificación del artículo 24° de de la Ley de relaciones colectivas de trabajo cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR	TEXTO MODIFICADO
Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser	Artículo 24°. - Para ser miembro de la junta directiva del sindicato,



trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones."	federación o confederación se requiere ser trabajador activo. Para efectos del presente artículo, se entiende por trabajador activo a aquel que se encuentre en planilla y/o en proceso judicial en trámite donde se impugne el despido.
---	--

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

La presente iniciativa legislativa se vincula con la 14ª política de Estado del Acuerdo Nacional relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo¹³, que se detalla a continuación:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible."

Asimismo, de acuerdo al artículo 1º de la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR¹⁴, guarda relación con los temas 52 "Modificación y

¹³ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de:

<http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/>

¹⁴ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2118161-1>



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

desarrollo de la normativa laboral vigente", 53 "Mejora en los derechos y condiciones laborales" y 55 "Ejercicio de derechos sindicales" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023¹⁵, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.

Lima, x de agosto de 2024.

ISABEL CORTÉZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Eugenio
G. RETAMOSO

ISABEL CORTÉZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Andrés Paredes

Ruth Aguero

Roberto Paredes

Alva Rojas
Carlos

Elvis Vera

Wilson Soto Palacios

Susel Paredes Pique

Wilson Q. Manani

¹⁵ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/diariodebates/files/diario-debates/plo-2022-18\(t\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/diariodebates/files/diario-debates/plo-2022-18(t).pdf)