



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS

18 MAR 2022

RECIBIDO

Firma..... Hora.....

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2021-2022

Señor Presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) las siguientes iniciativas legislativas:

- **Proyecto de Ley N° 537/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Isabel Cortez Aguirre, que propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la nueva Ley Procesal de Trabajo.
- **Proyecto de Ley N° 903/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa de la congresista María Antonieta Agüero Gutiérrez, que propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Las iniciativas legislativas ingresaron 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 Décimo Cuarta Sesión Virtual Ordinaria del 1° de marzo de 2022, acordó por **MAYORÍA** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR y 903/2021-CR, con **TEXTO SUSTITUTORIO** y con el voto favorable de los congresistas Isabel Cortez Aguirre, Juan Burgos Oliveros, María Agüero Gutiérrez, Juan Carlos Mori Celis, Segundo Quiroz Barboza, Bernardo Quito Sarmiento, Alex Paredes Gonzales¹ y Wilson Quispe Mamani². Y con los votos en abstención de los congresistas José Cueto Aservi, Tania Ramírez García y Cruz Zeta Chunga.

Asimismo, en la misma sesión, se aprobó por **UNANIMIDAD** la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

I. SITUACIÓN PROCESAL

- El **Proyecto de Ley 537/2021-CR**, que propone la *Ley Relaciones conectivas y que garantiza la libertad sindical*, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 25 de octubre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 29 de octubre de 2021 para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que esos proyectos de ley cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de 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.

¹ El congresista Paredes votó como accesitario del congresista Jorge Coayla Juárez.

² El congresista Quispe votó como accesitario del congresista Jorge Marticorena Mendoza.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- El **Proyecto de Ley 903/2021-CR**, que propone la *Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, incorporando la delimitación del contenido esencial del derecho a la huelga establecido por el Tribunal Constitucional* fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 07 de diciembre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 10 de diciembre de 2021 para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

- El **Proyecto de Ley 537/2021-CR** propone una fórmula legal para modificar los artículos 28°, 30°, 32°, 44°, 46°, 56°, 61°, 66°, 72°, 73°, 76° 77°, 81°, 82° y 84° de la Ley del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y, también propone la modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la cual se incluye el inciso m) al numeral 1 del artículo 2° de la referida ley procesal.

En líneas generales, el Proyecto de Ley 537/2021-CR propone fortalecer los derechos de los trabajadores sindicalizados a través del descuento de las cuotas sindicales cuando exista acuerdo de la organización a la sola solicitud del sindicato. Asimismo, se propone facilitar los permisos sindicales con 24 horas de anticipación, sin necesidad de ser justificado o motivado, es decir a la sola solicitud de los trabajadores. En cuanto los dictámenes económicos laborales, se plantea que de forma expresa exista la obligación de entregar a los trabajadores este documento, independientemente de que se haya firmado un convenio colectivo con los trabajadores. Con respecto a situaciones de no acuerdos en las negociaciones, se establece una propuesta de modificación para el artículo 61°, de prohibir la preferencia del arbitraje cuando los trabajadores decidan ejercer su derecho a la huelga. Finalmente, se propone que los laudos arbitrales se ejecuten, sin perjuicio de que éste sea impugnado.

- El **Proyecto de Ley 903/2021-CR** propone una fórmula legal para modificar los artículos 73° y 75° de la Ley del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y agregar los artículos 72-A y 85-A al mismo cuerpo normativo. Asimismo, su propuesta legislativa se fundamenta en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC.

III. ANTECEDENTES Y OPINIONES

3.1 OPINIONES SOLICITADAS

Para el estudio del **Proyecto de Ley N° 537/2021-CR**, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

- Mediante Oficio N°450-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.
- Mediante Oficio N°451-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Presidencia del Poder Judicial.
- Mediante Oficio N°452-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Mediante Oficio N°453-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión al Ministerio de Economía y Finanzas.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- Mediante Oficio N°454-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°455-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación General de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°456-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°457-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°458-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.
- Mediante Oficio N°459-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 03 de noviembre de 2021, se solicitó la opinión a la Sociedad Nacional de Industrias.

Para el estudio del **Proyecto de Ley N° 903/2021-CR**, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

- Mediante Oficio N°1312-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.
- Mediante Oficio N°1313-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Mediante Oficio N°1314-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°1315-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Confederación General de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°1316-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Confederación de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°1317-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2021, se solicitó la opinión a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú
- Mediante Oficio N°1318-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.
- Mediante Oficio N° 1319-2021-2022/CTSS-CR, de fecha 11 de febrero de 2022, se solicitó la opinión a la Sociedad Nacional de Industrias.

3.2 OPINIONES RECIBIDAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, respecto del Proyecto de Ley N° 537/2021-CR, ha recibido opiniones e información de las siguientes instituciones:

- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO

Mediante Oficio N° 0203-2022-MTPE/1, de fecha 16 de febrero de 2021, suscrito por Bettsey Chávez Chino, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, remite el Informe N° 000100-2022-MTPE/4/8, suscrito por Miguel Antonio Pinedo Reyes, asesor de la Oficina General de Asesoría Jurídica, en donde emiten opinión **VIABLE CON OBSERVACIONES**.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- **PODER JUDICIAL:**

Mediante Oficio N° 004137-2021-SG-CS-PJ, de fecha 07 de diciembre de 2021, suscrito por William Caros Peñaloza Matias, Secretario General de la Corte Suprema de Justicia de la República, el Poder Judicial remite el Informe N° 000201-2021-GA-P-PJ, suscrito por la Jefa del Gabinete de Asesores de la Presidencia del Poder Judicial, en donde opinan que el proyecto de ley 537-2021-CR es **VIABLE EN PARTE**.

- **CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DEL PERÚ -CATP:**

Mediante Oficio N° 224-2021-SE-CATP, de fecha 06 de diciembre de 2021, suscrito por Carlos Castro Cardoza, Presidente CATP y Rolando Torres Prieto, Secretario General; se pronuncian **FAVORABLEMENTE** respecto del proyecto 537/2021-CR.

La CATP hace un análisis detallado de la propuesta legislativa y plantean algunas propuestas de modificación a otros artículos del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para que contribuya a la propuesta inicial.

- **CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CUT:**

Mediante Oficio N° 51-CEN CUT PERÚ, de fecha 11 de diciembre de 2021, suscrito por Julio Cesa Bazán Figueroa, Presidente CUTP; se pronuncian de manera **FAVORABLEMENTE** respecto del proyecto 537/2021-CR, puesto que consideran que el proyecto ayuda a ordenar el marco jurídico que actualmente tiene algunas limitaciones a las libertades sindicales. Asimismo, hace una sugerencia específica a la modificación del artículo 44 A al TUO de la Ley de Relaciones Colectivas.

- **CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CGTP:**

Mediante Carta N° 021-2022-DDL, de fecha 18 de febrero de 2022, suscrito por Gerónimo López Sevillano, Secretario General de la CGTP, y por Moisés Vega Romero, Secretario de Defensa Laboral; se pronuncian de manera **FAVORABLEMENTE CON OBSERVACIONES** respecto del proyecto 537/2021-CR. Luego del análisis de la iniciativa legislativa de modificación de quince artículos de la LRCT, hacen propuestas de modificatoria para aportar al proyecto de ley.

- **SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS -SNI:**

Mediante Carta N° 034-2022- SIN-GG, de fecha 16 de febrero de 2022, suscrito por Ricardo Márquez Flores, Presidente de la SNI, considera que la propuesta legislativa es **INViable** desde el punto de vista constitucional por contradecir los principios de seguridad jurídica, razonabilidad y legalidad. Asimismo, considera que el proyecto de ley no cuenta con un adecuado estudio de impacto costo-beneficio. Además, considera que el proyecto de ley debe adoptar la recomendación del BID en el sentido que se debe adoptar políticas laborales pertinentes, que además mitiguen la aparición de propuestas que tengan un impacto negativo en el largo plazo.

Con respecto del Proyecto de Ley N° 903/2021-CR, se ha recibido opiniones e información de



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

las siguientes instituciones:

- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO

Mediante Oficio N° 0245-2022-MTPE/1, de fecha 25 de febrero de 2021, suscrito por Bettsy Chávez Chino, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, remite el Informe N° 000136-2022-MTPE/4/8, suscrito por Miguel Antonio Pinedo Reyes, asesor de la Oficina General de Asesoría Jurídica, en donde emiten opinión **VIABLE CON OBSERVACIONES**.

- CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DEL PERÚ -CATP:

Mediante Oficio N° 026-2022-SE-CATP, de fecha 28 de febrero de 2022, suscrito por Carlos Castro Cardoza, Presidente CATP y Rolando Torres Prieto, Secretario General; se pronuncian **FAVORABLEMENTE** respecto del proyecto 903/2021-CR.

Asimismo, el PL 537/2021-CR recibió las siguientes opiniones ciudadanas, de las cuales 67 son a favor del proyecto de ley y 03 en contra:

Fecha	Ciudadano(a)	Opinión	Comentario
10/11/21	Elizabeth Sonia Simpe Mendieta	A favor	A favor, así cesarán los abusos laborales y sindicales.
10/11/21	Luz María Chávez Cori	A favor	Estoy de acuerdo.
10/11/21	Matilde Rosa Condori Abrigo	A favor	Me parece bien este Proyecto de ley que haya Libertad Sindical en todo el Perú!!!!
10/11/21	Víctor Concha Morales	A favor	Estoy totalmente de acuerdo con el proyecto de ley
21/12/21	Tomas Enrique León Choque	A favor	Relaciones colectiva y garantizar la libertad sindical
21/12/21	Luis Muñoz Huamani	A favor	Es de justicia porque los sindicatos velan por los derechos de los trabajadores
17/2/22	María Isaura Cahuaza Alfaro	A favor	Excelente
17/2/22	Natividad H Cortegana Chavez	A favor	Los trabajadores municipales tenemos derecho a tener negociaciones justas y tener este proyecto de ley para tener libertad sindical es muy necesario.
17/2/22	César Saavedra Zúñiga	En contra	Dicha Ley, es un pretexto para las municipales, para así dilatar la negociación colectiva, y servir, está más para el empleador que para el trabajador.
17/2/22	Isaac Zevallos Pillaca	A favor	Muy bien Sra. Isabel Cortez tu eres del pueblo y para el pueblo trabajas, gracias muchas gracias.
17/2/22	Olinda Humpire Misahuanca	A favor	Que estoy de acuerdo
17/2/22	Ignacio Cecilio Cardenas Miranda	A favor	A favor del proyecto de ley
17/2/22	Magna Victoria Milla Ángeles	A favor	Estoy a favor porque queremos seguir trabajando bien.
17/2/22	Ysabel Díaz Salcedo	A favor	Que debe haber libertad para la negociación colectiva la ley servir no de existir
17/2/22	Juver Cruz Cahuana	A favor	Es un proyecto q beneficia al trabajador y respeta sus derechos
17/2/22	César Augusto Salazar Aguilar	A favor	De aprobarse sería en favor de tantas familias necesitadas. Es un derecho que debe aprobarse
17/2/22	Eduardo Freyre Ari Salluca	A favor	Por nuestro derecho laboral que merecemos dignamente



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

17/2/22	Floro Martín Enriquez Castro	A favor	Estoy de acuerdo con la propuesta
17/2/22	Yamila Ayelen Aguirre Laupa	A favor	Todos los trabajadores estamos luchando para que nuestra labor sea valorada y no hay mejor manera de que sea aprobada por la ley ya presentada y aceptada por los funcionarios de la municipalidad. Lastimosamente ellos lo siguen tomando como burla
17/2/22	Angel Edgar Cajahuaman Cabello	A favor	Estoy a favor de este proyecto
17/2/22	Luz Angelica Sarango Pantoja	A favor	A favor.
17/2/22	Yolanda Llagas Venancio	A favor	A favor de este proyecto
17/2/22	Macar Elliot Castro Perez	A favor	Es beneficio para los trabajadores afiliados a sindicatos
17/2/22	Elizabeth Sonia Simpe Mendieta	A favor	Excelente que la congresista Isabel Cortez respalde a los trabajadores de distintos gremios é sindicatos. Chabelita del pueblo y para el pueblo
17/2/22	Teófilo Paucara Chuquimamani	A favor	PARA MI ES FAVORABLE PARA QUE SE AGENDA DE LA COMISIÓN. PORQUE UN TRABAJADOR EN EL SECTOR ESTATAL NOS VULNERAN NUESTROS DERECHOS, PORQUE ESA ES LA ÚNICA VÍA, ES HACERNOS RESPETAR POR VÍA SINDICAL
17/2/22	Elena Pérez	A favor	La negociación colectiva debe de ser libre y la afiliación a los sindicatos
17/2/22	Delia Yvonne Huaman Tapia	A favor	Todavía tenemos guerreros congresistas que protegen los derechos de los trabajadores del Perú
17/2/22	Roger Ivan Saavedra Vilchez	A favor	Creo que el proyecto que está presentando la congresista ISABEL CORTEZ AGUIRRE, ES MUY BUENO PORQUE ES UN PROYECTO PARA TODOS LOS OBREROS DEL PERÚ, PORQUE SIEMPRE HAY CONGRESISTAS, QUE POR DINERO SE VENDEN A LOS GRANDES EMPRESARIOS Y ASÍ DEJAR DESPROTEGIDOS A LOS OBREROS, QUE VIVA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Q VIVA LOS SINDICATOS
17/2/22	Luis Carlos Maldonado Rosadio	A favor	Estoy de acuerdo con su proyecto de ley ayuda a todos los sindicatos a que puedan realizar su negociación colectiva sin ponerle trabas ni actos de mala fe
17/2/22	Miguel Santos Félix Sánchez Correa	A favor	Me parece coherente que todos los sindicatos puedan negociar con las entidades donde laboran. excelente proyecto congresista Cortez Aguirre????????
17/2/22	Tomas Enrique León Choque	A favor	Que garantice la libertad sindical
17/2/22	David Ricardo Otaegui Del Castillo	A favor	Es lo justo y necesario.
17/2/22	Julio Cesar Condori Huarhua	A favor	Estoy a favor de esta ley que protege el derecho a la negociación colectiva toda los sindicatos tienen derecho así sean mayoritarios o minoritarios al presentar su pliego de reclamos en favor de sus familiar ya basta de vulnerar los derechos de los trabajadores viva el derecho a la negociación colectiva
17/2/22	Jonathan Aranibar Urbizagastegui	A favor	Todos tenemos nuestro derecho como trabajar
17/2/22	Julio Carlos Villa Diaz	A favor	Las trabajadoras de limpieza de la municipalidad de Lima a cargo de Muñoz no cumple con la ley...el parlamento, debe de hacer prevalecer la justicia y fiscalizar la



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

			corrupción..
17/2/22	Rosa Graciela Jaramillo Navarro	A favor	No debe haber discriminación
17/2/22	Jorge Armando Aramburu Loayza	A favor	Conciliación entre el pueblo y el estado para que haya un buen diálogo, también debe haber en el sector privado un sindicato para que tengan quien abogue por ellos y no atropellen sus derechos
17/2/22	Luis Muñoz Huamani	A favor	Tenemos que tener libertad de expresión los sindicatos es la voz del pueblo
17/2/22	Julio Cesar Condori Huarhua	A favor	Estoy de acuerdo con la ley que defiende los derechos de los trabajadores y que tienen derecho a una negociación colectiva por un aumento justo y así sea mayoritario o minoritario de afiliados, todos los sindicalizados tienen derecho a un aumento justo en bien de sus familias que en esta pandemia y a lo largo de la vida se han visto afectado en la canasta familiar
17/2/22	Matilde Rosa Condori Abrigo	A favor	Estoy de acuerdo con este Proyecto de ley en favor de la clase obrera!!!
17/2/22	Tomas Enrique León Choque	A favor	Relaciones colectivas y que garantice la libertad sindical
17/2/22	Edward Arpi Chavez	A favor	Merecemos los trabajadores municipales una negociación colectiva sin retrasos ni paseos
17/2/22	Fredy Rafael Huallpatuero	A favor	Totalmente de acuerdo con este proyecto d ley
17/2/22	Bryan Alberto Dávila Ballon	A favor	Es muy favorable la libertad sindical mediante la negociación colectiva así todos los sindicatos minoritarios puedan ser escuchados. Muy buen proyecto de ley felicito a la congresista Isabel Cortez, siempre pensando en los trabajadores menos escuchados .
17/2/22	Raul Alejandro Oviedo Camacho	A favor	Bien, por el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores.
17/2/22	Guido Llanos	A favor	Excelente
17/2/22	Giovanna Leyda Chuquillanqui Huaman	A favor	Muy buena.
17/2/22	Miguel De La Cruz Aquino	En contra	Mi opinión es sin lucha no hay victoria. Lucharemos hasta alcanzar nuestro objetivo.
17/2/22	Wuelmer Sabino Espinoza Contreras	A favor	Está de acuerdo con la propuesta de la congresista Isabel Cortez
17/2/22	Angelo Jorge Morales Sabino	A favor	Sería una buena opción
17/2/22	Pascuala Ignacia Asencios Fernandez	A favor	A favor de la ley
17/2/22	Marco Galarce Quintana	A favor	Se debe aprobar esta ley es buena para los trabajadores
17/2/22	Noe Daniel Servan Rocillo	A favor	A favor que se corrija la ley
17/2/22	Raymundo Borda Leon	A favor	Estoy de acuerdo con todos lo que se describe en el proyecto
18/2/22	Tiofilo Perez	A favor	Yo estoy de acuerdo.
	Francisco Leyva	A favor	A favor.
18/2/22	Agueda Yupanqui Solano	A favor	De los trabajadores de Lima.
18/2/22	Agueda Yupanqui Solano	A favor	A favor.
18/2/22	Agueda Yupanqui Solano	A favor	Del proyecto de Ley, De los trabajadores de limpieza pública de Lima.
18/2/22	Pedro Justino Díaz López	En contra	En contra.
18/2/22	Esperanza Gudelia Arosemena Huete	A favor	Que garantice la ley sindical.
18/2/22	Julio César Peñaranda Chuema Peñaranda	A favor	Estoy a favor de esta ley porque nos apoya como trabajadores no estaremos desprotegidos ante un empleador abusivo.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

18/2/22	Josefina Mamani	A favor	Que se apruebe el proyecto de ley sindical
19/2/22	Francisca Contreras Gomez	A favor	Que se modifique el proyecto de ley
19/2/22	Soledad Yolanda Berrospi Mejía	A favor	Estoy a favor de la modificación del texto para lograr la libertad sindical, porque es indispensable para los trabajadores.
19/2/22	Victoria Alvarado Jorge	A favor	Estoy de acuerdo con esta Ley ya que ayuda a todos los empleados a defender los derechos que tiene.
19/2/22	Gladis Damian	A favor	Estoy a favor
20/2/22	Ana María Marín Villacensio	A favor	Que está bien. porque tienen que estar a favor de los trabajos que se esfuerzan y merecemos un aumento de sueldo. estoy a favor, espero que se realice estoy en la lucha con mis compañeros hasta el final
20/2/22	Giovanna Leyda Chuquillanqui Huaman	A favor	Estoy de acuerdo
20/2/22	Maria Martina Colque Conca	A favor	Estoy de acuerdo con este proyecto de ley que beneficia a la clase obrera

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.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 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 Derechos Humanos
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Convenio, 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



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En la presente legislatura se presentó el Proyecto de Ley 105/2021-CR, Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, a cargo de la congresista Sigríd Bazán, del grupo Parlamentario Juntos por el Perú, en el que también proponía la modificación de algunos artículos de la Ley del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Este proyecto de ley logró obtener ser aprobado por mayoría en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y actualmente está pendiente de ser agendado en el Pleno del Congreso.

Para el análisis del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante CTSS) se inhibirá de analizar las propuestas de modificatoria de los artículos 30 y 82 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas y la modificatoria propuesta de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, puesto que estos mismos artículos fueron modificados en el dictamen del Proyecto de Ley 105/2021-CR.

5.2 ANÁLISIS TÉCNICO NORMATIVO DE LA PROPUESTA Y DE LAS OPINIONES INSTITUCIONALES:

La propuesta legislativa, objeto del dictamen, se enmarca en las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Organizaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

El dictamen recoge principalmente las opiniones y recomendaciones del Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial en el sector público. Además, toma en consideración las recomendaciones y opiniones de las centrales nacionales sindicales (CGTP, CUT y CATP). Finalmente, el proyecto de ley también ha tenido en cuenta la opinión de la Sociedad Nacional de Industrias.

- **La cuota sindical:**

De acuerdo a lo que señala nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 24° "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual". En ese sentido, nuestra Constitución reconoce que la remuneración es un derecho que sólo beneficia al trabajador, de manera individual, y a su familia, de manera colectiva.

Con respecto a la cuota sindical, Ramírez³ señala que viene a ser la "contribución periódica que hacen los miembros de las organizaciones sindicales para el sostenimiento de estas y para la realización de sus finalidades de solidaridad social". Las cuotas sindicales pueden ser cuota legal, cuota ordinaria y cuota extraordinarias.

El artículo 28 del TUO de la LRC y el artículo 16-A del Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2017-TR, señala que el procedimiento para el descuento por concepto de cuota sindical de la

³ RAMÍREZ REYNOSO, BRAULIO. *Cuota sindical*. En Enciclopedia jurídica online. Recuperado de <http://mexico.leyderecho.org/cuota-sindical/>



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

remuneración de los trabajadores, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Solicitud cursada por el organismo sindical al empleador.
- b) Autorización expresa del trabajador sindicalizado.
- c) Y, en caso de tratarse de cuotas extraordinarias, que sean comunes a todos los afiliados

Al respecto, el proyecto de ley 537/2021-CR propone hacer la siguiente modificación:

"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, se realizará a la sola solicitud del sindicato con la presentación del articulado del Estatuto o copia de la parte del acta, o 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"

Con respecto a ello, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala en su artículo 6° que la remuneración

"Constituye el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto"

Asimismo, el Poder Judicial indica que, en la línea del concepto jurídico de la remuneración, ésta debe ser acordada previamente por el trabajador y no como plantea el presente proyecto de ley. La opinión del Poder Judicial trata de priorizar el derecho que tiene el trabajador a autorizar los descuentos sobre su remuneración y no que estos se consigan mediante acuerdos que se tome de manera organizada en el sindicato. Señala también como argumento la sentencia del Tribunal Constitucional recaída sobre el expediente N° 0020-20212-PI/TC, el cual señala en su fundamento 38 lo siguiente:

"La reducción de la remuneración es consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador"

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo señala en su informe



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

que:

Para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades requieren recursos económicos. Su autonomía, su accionar independiente y su labor de proteger los intereses de sus afiliados depende en gran medida de los recursos disponibles que posea. En este sentido, la fuente primaria de recursos es la cuota que pagan sus afiliados que puede consistir una suma específica o un porcentaje de la remuneración de los miembros, dependiendo del acuerdo adoptado por la organización para dichos efectos.

Asimismo, hace referencia a lo que señala el Comité de Libertad Sindical:

"692. La exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por escrito su afiliación sindical como condición previa para que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de la libertad sindical.

*693. El requisito del consentimiento por escrito para el descuento de cuotas sindicales no sería contrario a los principios de la libertad sindical."*⁴

En ese sentido, considera que la propuesta legislativa se encuentra acorde con los criterios que el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala, por lo tanto, lo considera viable. Sin embargo, el MTPE informa que el mismo tema fue conversado en Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo del año 2006 donde se habría consensuado entre los representantes de empleadores, trabajadores y del Estado que las cuotas sindicales extraordinarias requerirán de autorización escrita del trabajador:

*"Artículo 328°.- Descuentos de cuotas sindicales por planillas El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador. Se requerirá de autorización escrita del trabajador para el descuento de cuotas extraordinarias. Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador, o en su defecto se entregarán al dirigente o dirigentes que por autorización de la organización sindical serán responsables de los mismos"*⁵

Por lo que sugieren que se debe agregar un párrafo adicional a la propuesta legislativa, para que los trabajadores puedan limitar dichos permisos cuando lo consideren necesario.

Frente a esto, la CTSS ha considerado necesario recoger la opinión del MTPE y agregar

⁴ La Libertad Sindical Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, OIT: Ginebra, sexta edición, 2018, p. 132. Al 11 de febrero de 2022 disponible en el enlace web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

⁵ Ley General de Trabajo aprobado por la Comisión Técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del año 2014



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

una frase adicional a la propuesta legislativa: *"El descuento cesará cuando el trabajador o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la desafiliación"*

- **Los permisos sindicales**

Según el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo⁶, *la convención colectiva es el producto de una negociación colectiva, entendida como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y condiciones de trabajo como factores sustanciales de las relaciones laborales, cuyo efecto radica en crear estabilidad y prevenir conflictos durante su vigencia, propiciando un clima de paz social en el centro de trabajo como objetivo principal.*

Asimismo, la Constitución Política del Perú señala en el inciso 1 del artículo 28 que el Estado garantiza el derecho de la libertad sindical, esto significa que también garantiza la protección de sus dirigentes en situaciones que vulneren dicha libertad. Asimismo, implica el reconocimiento de prerrogativas, como permisos y licencias, para que los dirigentes puedan ejercer de modo eficaz su rol de representación y sus actividades sindicales.

Actualmente el TUO de la LRC señala que *"el empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia de actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale"*. Ahora bien, es necesario entender que por "permiso" también se conoce la "licencia sindical", "permiso sindical", "tiempo libre sindical", entre otros. Es decir, el permiso es considerado el tiempo libre remunerado que el empleador reconoce al trabajador dirigente sindical, para que pueda ausentarse del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, para cumplir con sus labores de representación, propias del cargo que tiene como dirigente dentro del sindicato.

La Corte Suprema de Justicia de la República considera que la licencia puede tener dos orígenes, el convencional o el legal, siendo necesario para el primero la existencia de un convenio colectivo y, para el segundo, en ausencia de un convenio colectivo solo se le puede otorgar al trabajador licencia por una cantidad máxima de 30 días al año con goce de haber y si es que ésta superara dicho tiempo, se consideraría licencia sin goce de haber (Poder Judicial 2017: considerando décimo)

El proyecto de ley 537-2021/CR propone la siguiente modificación del artículo 32° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas:

"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, 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

⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Cartilla informativa sobre la Convención Colectiva. Encontrado en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_CONVENCION_COLECTIVA.pdf. Revisado el 09 de febrero de 2022



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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"

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, se ha referido al tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores de la siguiente manera:

*1110. Al examinar un alegato relativo a la negativa de conceder tiempo libre para participar en reuniones sindicales, el Comité recordó que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo en un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1), de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo"*⁷

Javier Arévalo Vela (2019) describe claramente que las licencias sindicales son derechos ganados por los trabajadores y que los empleadores no tienen potestad sobre ese derecho. Asimismo, cita a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para hacer énfasis a su argumento:

*"[...] en el tema de las licencias sindicales no nos encontramos ante una facultad del empleador, quien en ejercicio de su poder de dirección podría autorizarlas o denegarlas sino que por mandato imperativo de la ley se encuentra obligado a otorgarlas siempre que estén referidos a asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales (2014)"*⁸

Por otro lado, las opiniones de las centrales sindicales manifiestan adhesión a la propuesta de modificación del artículo 30 de la LRCT. Es decir, la propuesta del proyecto de ley 537/2021-CR pretende que el empleador pueda otorgar dicho permiso sindical al dirigente, sin que esta prerrogativa esté explícita en algún documento de

⁷ OIT (2006). *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

⁸ AREVALO (2019). Revista Oficial del Poder Judicial. *La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana*. Vol. 9, n.º 11, enero-junio, 2019, p.97.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

convenio colectivo y sin que exista negociación de por medio para obtener dicho permiso. Sin embargo, esto no significa que el trabajador obvие el previo aviso o solicitud al empleador, tal como lo señala en su propuesta de adicionar el Artículo 32 A con el siguiente texto:

"Artículo 32 A.- El presente beneficio será otorgado a la sola solicitud de los dirigentes sindicales, dentro de las 24 horas de lo solicitado. No siendo posible, por parte del empleador, solicitar motivación de la solicitud o acreditación alguna de las actividades realizadas por la organización sindical"

En este punto es necesario aclarar que Según la modificatoria introducida al artículo 16 del Decreto Supremo N° 011-92-TR por el Decreto Supremo N° 003-2019-TR, los dirigentes con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria pueden ser de sindicatos, federaciones y confederaciones:

- Organizaciones sindicales de primer grado: Secretario general; Secretario adjunto, o quien haga sus veces; Secretario de Defensa; y, Secretario de Organización.
- Organización sindical entre veinte (20) o cincuenta (50) trabajadores: secretario general y el secretario de defensa.
- Federaciones de ámbito regional y nacional: seis (06) dirigentes; otorgándose licencia para un dirigente adicional por cada tres (03) sindicatos afiliados adicionales a los necesarios para la constitución de una federación, con un máximo de doce (12) dirigentes.
- Confederaciones: licencias hasta doce (12) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un (01) dirigente adicional por cada tres (03) federaciones en adición a las necesarias para la constitución de una confederación o cada tres (03) sindicatos nacionales afiliados o una combinación de estos, con un máximo de quince (15) dirigentes

Al respecto, el MTPE nos señala en su informe que el derecho de libertad sindical no es solamente un derecho estático, sino que también es un derecho de actividad, es decir, que requiere de un quehacer por parte de las organizaciones en aras de la protección efectiva de los derechos e intereses de sus afiliados. Asimismo, invoca al Convenio 135 de la OIT⁹, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, en cuyo artículo 2 establece que los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada. Sin embargo, estas facilidades sindicales se hacen en respuesta de las que señala la Recomendación N° 143 de la OIT y que también las señala el informe del MTPE:

- (1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.
- (2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o

⁹ El Convenio 135 de la OIT no ha sido ratificado por el Perú



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

(3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el numeral (1).

(4) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

Es por ello, que el MTPE observa la propuesta legislativa del PL 537/2021-CR, puesto que, a la luz de la normativa internacional, los permisos sindicales no son entregados al libre albedrío de los dirigentes, sino que es necesario requerir de una motivación o sustento que los avale.

Del mismo modo, la CGTP sugiere que la propuesta de ley sea explícita con respecto a las situaciones en las que sí se debe entregar los permisos y licencias y propone un texto sustitutorio que detallas esas situaciones relacionadas a las capacitaciones, asambleas, congresos, trámites relativos a la labor sindical, trámites laborales relacionados a la defensa de los trabajadores, actividades relacionadas por la propia organización sindical.

Para la Sociedad Nacional de Industrias la propuesta legislativa solo ayudaría a sobreregular la ley puesto que los permisos y licencias sindicales ya se encuentran reguladas en el Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en sus artículos 17 al 20.

En ese sentido, la CTSS propone un texto adicional que permita que los permisos sindicales sean solicitados, identificando las situaciones en las que el dirigente participará, sin que éstos signifiquen una carga administrativa para el dirigente sindical y que tampoco sea una herramienta de coacción de los empleados para poder otorgar el permiso.

- Adicionalmente, el proyecto de Ley 537/2021-CR propone agregar un segundo artículo relacionado a los permisos del Artículo 32:

"Artículo 32 B.- En caso que los dirigentes sindicales, que harán uso del presente derecho, laboren habitualmente en jornadas diarias mayores a las 8 horas laborales, 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"

En este caso, la propuesta de modificatoria del Artículo 32 A establece que el permiso que utiliza el dirigente para representar a su sindicato, sea calculado con el mismo valor a la jornada que trabaja habitualmente, sin perder el valor de sobretasa, pues considera que de hacerse el cálculo solo sobre el valor de una jornada típica habitual de 8 horas perjudicaría de manera económica al dirigente sindical.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Al respecto, el MTPE ha señalado en su informe que la propuesta legislativa debe ser analizada en su conjunto con todos los tipos de licencias sindicales que existen reguladas por el artículo 32 de la LRCT; los artículos 16, 16-A, 17 del Reglamento; y, en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 003-2019-TR; a fin de que se pueda abordar con mayor amplitud dicha modificatoria.

Finalmente es criterio de la CTSS considerar también el cálculo del pago de las licencias sobre la jornada que habitualmente lleva el dirigente que solicita permiso, evitando perjudicar el cálculo de su remuneración.

- **La negociación colectiva:**

El proyecto de ley 537/2021-CR propone agregar al Artículo 44, dos artículos adicionales en los siguientes términos:

"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 organización empresarial, como es la descentralización productiva, contratación, subcontratación, intermediación, entre otras formas, no afectan el nivel de empresas y el ámbito de representación de las organizaciones sindicales.

La convención colectiva rige en el ámbito en el cual negocien las partes, pudiendo coexistir convenciones de distinto ámbito. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes, deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una.

También podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa"

Al respecto, el MTPE considera que la determinación del nivel de negociación colectiva debe partir de la voluntad de las partes, en atención al principio de negociación libre y voluntaria, de acuerdo a los órganos de control de la OIT y, en caso excepcional y debidamente justificado, plantear la fórmula del arbitraje potestativo en la determinación del nivel de la primera negociación o en la disputa que surja para su cambio, de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Asimismo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha establecido algunos criterios con respecto a los trabajadores subcontratados:

"1413. Incumbe al Gobierno tomar las medidas apropiadas para asegurar, por un lado, que no se recurra a la subcontratación como medio de eludir las



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

garantías de libertad sindical que estipula la legislación y, por el otro, que los sindicatos que representan a los trabajadores subcontratados puedan promover efectivamente la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan.

1414. Si bien el empleador o contratista principal puede no estar obligado a negociar con un sindicato que representa a trabajadores contratados por subcontratistas (o con un sindicato que no haya demostrado que alguno de sus miembros trabaja para el contratista principal), nada debería impedirle a ese empleador negociar y celebrar un convenio colectivo en forma voluntaria. Además, el sindicato en cuestión debería también tener la posibilidad de pedirle al empleador de su elección que negocie con él en forma voluntaria, sobre todo porque en casos como el presente sería imposible negociar con cada uno de los subcontratistas. De hecho, debido a la posición dominante del contratista principal en la obra, y a la ausencia general de negociaciones colectivas a nivel del ramo o la industria, la celebración de un convenio colectivo con el contratista principal parece ser la única opción viable para realizar una negociación colectiva eficaz y concertar un convenio colectivo que tenga un ámbito de aplicación suficientemente general con respecto a la obra."¹⁰

A la luz de lo antes mencionado, la CTSS toma en consideración la recomendación del Comité de Libertad Sindical para que sea el Estado el promotor de mecanismos para que las partes definan su forma de negociar colectivamente y el nivel en que lo realizarán, no importando la forma de contratación tal como lo expresa la propuesta legislativa, por lo que propone mantener el primer párrafo de la propuesta de modificación del Art. 44-A y no considerar los siguientes párrafos puesto que, como lo indica el informe del MTPE, ya está contenido en el artículo 45-A de la legislación vigente.

- **Sindicato mayoritario:**

La Constitución en su artículo 28 reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático. Del mismo modo los Convenios de 98 y 151 de la OIT forman parte del argumento constitucional del artículo 28 por el que se permite que mediante la negociación colectiva se puedan crear acuerdos y materializar diferentes compromisos en beneficio de los trabajadores.

El proyecto de Ley 534/2021-CR propone con respecto a la negociación colectiva, la siguiente modificación del Artículo 46 del TUO de la LRC:

"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

¹⁰ La Libertad Sindical Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, OIT: Ginebra, sexta edición, 2018, p. 267-268. Encontrado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf Revisado el 17 de febrero de 2022



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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, presentado dentro del plazo definido por la presente Ley colectivamente; 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 y están prohibidos de negociar sin excepción.**

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 u organizaciones sindicales correspondientes. **La regla de eficacia de 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.

De acuerdo a lo que señala el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su artículo 9°, *en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.* De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer juntos la representación de todos los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En ese sentido, la propuesta de modificación del primer párrafo del Artículo 46 del TUO de la LRC incluye una aclaración del momento en el cual se determina cuál es el sindicato mayoritario y es en el momento de la presentación del pliego. Esto tiene sentido, ya que el pliego presentado ante la empresa debe contener la nómina de los trabajadores representados.

Asimismo, la propuesta de modificación del primer párrafo sostiene la prohibición, sin excepción, de poder negociar con los sindicatos minoritarios. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 6609-2015-PA/TC¹¹ resolvió un caso en que un sindicato minoritario demandaba a la empresa por una supuesta vulneración a sus derechos colectivos al no aceptar negociar con ella. El Tribunal Constitucional pudo concluir que, si la Empresa posee un sindicato mayoritario, no tiene la obligación de negociar paralelamente con otro de menor

¹¹ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *Sentencia recaída en el Expediente N° 06609-2015-PA-TC. Arequipa*, publicado el 09 de mayo de 2018. Encontrado en: <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2020/02/06609-2015-AA.pdf> Revisado el 10 de febrero de 2022.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

representatividad (minoritario). Sin embargo, también hizo énfasis que esa afirmación no significa la exclusión de los sindicatos minoritarios en el procedimiento de negociación colectiva pues lo que pretende el ordenamiento jurídico es que el sindicato con mayor representación incluya la representación de las minorías sindicales.

Sobre este mismo punto, el MITPE menciona en su informe que:

Esta disposición contraviene pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT para quien medidas como esta contraviene el derecho de negociación colectiva conforme el Convenio OIT N° 98. En ese sentido, considera que sería importante que se puntualice en la propuesta legislativa bajo análisis que el sindicato que no afilia a la mayoría absoluta representa sólo a sus afiliados y, solo a falta de organización sindical mayoritaria, puede celebrar convenios colectivos de eficacia limitada a estos.

Por otro lado, la propuesta de modificación del segundo párrafo de Artículo 46 del TUO de la LRC de limitar a las empresas de extender beneficios pactados a los trabajadores no afiliados, trata de evitar que las empresas utilicen estos beneficios que les corresponde únicamente a los afiliados al sindicato en beneficio de los trabajadores que no formaron parte de la negociación colectiva y que tampoco se integraron a un sindicato. Esto bajo el principio de igualdad con respecto a los trabajadores sindicalizados.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante la sentencia correspondiente a la Casación Laboral N° 1315-2016 Lima¹², advierte que un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario no se puede extender a los trabajadores no afiliados en tanto este no goza de representatividad suficiente; en consecuencia, para la Corte Suprema, solo opera la extensión de beneficios laborales cuando el sindicato agrupa a la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito.

Bajo criterio de la CTSS, las modificaciones de los tres párrafos del artículo 46 del TUO de la LRC son viables, puesto que refuerza las libertades sindicales en el proceso de negociación y alienta la afiliación de los trabajadores.

- **Informes económico financieros de las empresas:**

Los informes de la situación económica, financiera y laboral de la empresa contienen la valorización del Proyecto de Convenio. Ésta es presentada al Ministerio de Trabajo para su análisis, y puede ser solicitada por las partes para su respectiva observación. El proyecto de ley 537/2021-CR propone una modificación del artículo 56° del TUO de la LRCT, agregando en la parte final del último párrafo lo siguiente:

¹² EL PERUANO. Beneficios sindicales no se extienden a los no afiliados. Encontrado en: <https://elperuano.pe/noticia/53316-beneficios-sindicales-no-se-extienden-a-los-no-afiliados>. Revisado el 10 de febrero de 2022.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

"Artículo 56.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización 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 Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo 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. **Este documento será entregado a las partes, independientemente de que éstas hayan firmado Convenio Colectivo"**

Según la Dirección General de Trabajo (DGT) del MTPE, la propuesta legislativa *no respondería a un criterio de eficiencia en tanto la elaboración y notificación del dictamen no contribuiría con la negociación colectiva (el cual es el objeto mismo del dictamen económico)*, por el hecho de que las partes ya habrían compuesto el conflicto y el dictamen no sería pertinente.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el proceso de negociación colectiva es un proceso que implica una fase previa a las negociaciones propiamente dichas, como puede ser el intercambio de información entre las partes, las consultas para tener mayor claridad en la negociación, las evaluaciones conjuntas, la solicitud de los dictámenes técnico- financieros, así como la aplicación de los convenios colectivos.

Al respecto, la CGTP opina que es fundamental que el dictamen económico financiero *sea entregado a la organización sindical dentro del procedimiento de una negociación colectiva, por ser una herramienta que le va a permitir sustentar con fundamentos sus pretensiones.*

En sentido estricto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que no existe algún impedimento para que el dictamen económico – financiero esté sujeto a la firma de un convenio colectivo en razón de que el dictamen económico financiero es una herramienta importante para los sindicatos y se debería entregar, haya terminado o no la negociación colectiva. Sin embargo, agrega a la propuesta legislativa la sugerencia de texto sustitutorio plantado por la CGTP.

- **El arbitraje y el derecho a huelga:**

Dentro de la libertad sindical, los trabajadores gozan del derecho de poder negociar libre y voluntariamente con los empleadores. Esto implica (i) hacer esfuerzos para llegar a un acuerdo, (ii) llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas, (iii) evitar demoras injustificadas, (iv) respetar los acuerdos firmados y velar por su aplicación de buena fe y (v) dar suficiente tiempo a las partes para entablar



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

discusiones y encontrar soluciones a los conflictos colectivos.

De no llegar a acuerdos en común existen mecanismos de solución de diferencias como la conciliación, mediación y el arbitraje.

El arbitraje es una forma alternativa de conseguir la solución a las diferencias recurriendo de manera libre a que un tercero imparcial solucione definitivamente la controversia mediante un laudo. Solo se recurre al arbitraje en los casos en que las partes no hayan arribado a un acuerdo mediante trato directo, vía conciliación o mediación.

Actualmente, el artículo 61 del TUO de la LRCT señala que, aparte del arbitraje, *"se pueden recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia"*. Al respecto, el proyecto de ley 537/2021-CR propone una modificación, agregando el siguiente texto:

"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, pudiendo los trabajadores declarar y optar por el ejercicio del derecho a huelga, en cualquier momento, de manera posterior a haberse terminado la conciliación."

La propuesta legislativa, entonces, pone el derecho a la huelga no como un mecanismo de solución de las diferencias, sino como un instrumento de presión para las negociaciones colectivas que hubiere. Sin embargo, coloca esta alternativa como una fase posterior al término de la conciliación. Es decir, considera que el mecanismo de la conciliación es, tal vez, una etapa decisiva entre la controversia y la posibilidad de recurrir a la huelga.

Se debe tener en cuenta que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido por la Constitución y es un instrumento legítimo, de presión y fuerza, que utilizan los trabajadores para reclamar la tutela de sus intereses colectivos.

También se debe considerar que un elemento principal para que en nuestro país se recurra al arbitraje potestativo es evitar que los trabajadores vayan a huelga cuando su contraparte no desee recurrir a un arbitraje voluntario. El sometimiento al mismo se da fundamentalmente a través de un acuerdo de las partes llamado también "compromiso arbitral", el que puede ser asumido en diversas etapas de una relación.

El MTPE hace referencia a lo que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado anteriormente:

"821. Se menoscabaría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga."

Esto mismo está ratificado en el art. 48 del Reglamento de la LRCT, por lo que la regla



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

general es que no se puede imponer el arbitraje a quién no lo acepta.

En ese sentido, el CTSS recoge la opinión del MTPE la cual advierte que dentro de la propuesta legislativa se mantiene la frase "de haberla solicitado los trabajadores", por lo que sugiere una nueva fórmula que permita tener la claridad de que los trabajadores son los que pueden invocar la aplicación de la figura del arbitraje potestativo o la huelga.

- **Las impugnaciones a los laudos arbitrales:**

El laudo arbitral es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a la controversia que se ha sometido a su conocimiento, la misma que tiene fuerza ejecutiva una vez que haya quedado consentida o se haya agotado los recursos que se puedan interponer contra la misma.

Julio Cesar Franco¹³ refiere que es *"pertinente comentar que, en materia procesal, dicho esto en términos generales y resumidos, la impugnación es el acto por el cual se cuestiona la decisión de una autoridad para evitar que adquiera firmeza"*

Asimismo, el artículo 59 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, refiere que el laudo arbitral es definitivo, inapelable y de obligatorio cumplimiento desde su notificación a las partes; así, produce los efectos de cosa juzgada.

Sin embargo, el artículo 66 del TUO de la LRCT señala que el laudo arbitral que pone fin a una negociación colectiva sí puede ser revisado a nivel judicial. La propuesta legislativa, entonces, propone hacer una modificación en el último párrafo del artículo vigente, de la siguiente manera:

"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 nulidad del laudo declarada judicialmente produce sus efectos a partir del día siguiente desde la notificación de la sentencia que adquiera la calidad de cosa juzgada"

¹³ FRANCO PÉREZ, JC. *Control difuso, impugnación de laudos y aplicación de normas del Régimen General de Arbitraje. Notas sobre la naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva.* Encontrado en: IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES DERIVADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL (continental.edu.pe). Revisado: 10/02/22



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En este punto es necesario tener en consideración que el laudo emitido con ocasión de un diferendo sobre negociación colectiva equivale a un convenio colectivo, mientras que el laudo referido a un conflicto de derecho equivale a una sentencia y tiene la calidad de la cosa juzgada.

Franco Pérez¹⁴, nuevamente hace referencia:

(...) mientras que el laudo emitido en sede laboral que se pronuncia sobre un conflicto jurídico se impugna mediante el recurso de "anulación" regulado en la Ley de Arbitraje, el laudo que dirime un conflicto económico en sede de negociación colectiva se impugna a través del recurso de "impugnación" que regulan la LRCT y la NLPT"

En la LRCT no existe una enumeración taxativa de un laudo arbitral. Hay que deducir cuales son las causales de nulidad a que se refiere la ley genéricamente.

Fernando Elías Mantero señala que las "posibles causales de nulidad de una decisión laboral económica de acuerdo con la LRCT a) Por haberse designado como árbitro el abogado, asesor, representante o apoderado o en general las personas que tengan relación con las partes o interés b) directo o indirecto en el resultado (segundo párrafo del art. 54 de TUO de la LRCT) c) Que el laudo, en infracción del art. 65 del TUO de la LRCT establezca una solución distinta a las propuestas finales de las partes. d) Que el laudo en infracción del mismo dispositivo combine planteamientos de una y otra propuesta. e) Que el laudo no recoja en su integridad la propuesta final de una de las partes. f) Que al adoptar la solución se realice una atenuación sobre posiciones que no son extremas. g) Que en la decisión no se tomen en cuenta las conclusiones del dictamen a que se refiere al art. 56 del TUO. h) Que el laudo arbitral sea dictado bajo la presión de algunos de los hechos descritos en el art. 81 del TUO i) Que no se haya convocado a las partes a fin de darles a conocer el laudo dentro de los 5 días hábiles de concluida la etapa del proceso a que se refiere el art. 55 del Reglamento (que es de 30 días)"¹⁵

Al respecto, el MTPE indica en su informe que:

Como puede apreciarse, la normativa vigente establece que la impugnación del laudo no impide ni posterga su ejecución, salvo disposición judicial en contrario. De no cumplirse con el laudo, la parte afectada tiene el derecho de ejecutarlo judicialmente. Por lo expuesto, el Laudo arbitral no debe dejar de ser cumplido. De afirmar lo contrario, nos encontraríamos frente a un mandato arbitral que si bien es firme, obligatorio e inmutable –calidades atribuidas por la autoridad de la cosa juzgada–, también es absolutamente inútil en tanto no tendría posibilidad alguna de hacerse efectivo, lo que afecta el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional.

¹⁴ Idem.

¹⁵ ELÍAS MANTERO, F. *Reflexiones con relación a la nulidad de laudos arbitrales económicos regulados por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y de las causales que la originan*. Encontrado en: https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_14/miscelania/M2.pdf Revisado el 11/02/11



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Sin embargo, es necesario señalar que la propuesta normativa hace referencia a un típico accionar que se observa en muchos empleadores que recurren a la acción impugnatoria de los laudos a fin de prolongar la ejecución de los mismos, llevándolos a sede judicial. Y, a pesar de que la norma establece que la impugnación del laudo no impide la postergación de la ejecución de un laudo arbitral, salvo disposición judicial en contrario, la realidad refleja lo contrario, perjudicando a los trabajadores, cayendo en una suerte de "impunidad" a pesar de seguir con los procesos que la ley exige.

En consecuencia, la CTSS considera que la propuesta es viable en tanto que se reafirma textualmente lo que la norma ya indica como cumplimiento, para que ésta sea de estricto cumplimiento. Asimismo, es necesario señalar lo observado por el MTPE con respecto a la propuesta legislativa, en tanto que la nulidad de un laudo permite que se retrotraiga al momento en el que se generó el vicio y no desde el día siguiente de notificada la sentencia que así lo determine, por lo que se propone un texto sustitutorio.

- **El derecho a huelga:**

Como se ha mencionado anteriormente, el derecho a la huelga es un derecho fundamental, protegido por nuestra Constitución Política. En nuestra legislación el Artículo 72 del TUO de la LRCT señala que la huelga es la suspensión del trabajo que tiene que ser acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica (subrayado nuestro). Esta medida se hace efectiva (en los hechos) con el abandono del centro de trabajo. Esta última frase subrayada es la que propone suprimir el proyecto de ley 537/2021-CR, modificándola con el siguiente texto:

"Artículo 72.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo **e incluye otras formas acordadas por la mayoría de los trabajadores.** Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas."

Al respecto, Sergio Salguero¹⁶ señala que *"para el Perú, la única modalidad regular de huelga es aquella que se realiza con abandono del centro de trabajo, no estando 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 y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (81 TUO)"*

En ese sentido, desde la CTSS consideramos que la libertad sindical y el derecho a huelga son derechos que deben ser respetados para que los trabajadores puedan defender sus intereses sociales y económicos, sin embargo, consideramos que este acto siempre debe ser voluntario y pacífico, acorde a lo que señala el Artículo 79 del TUO de la LRCT. La pérdida de estas dos características constituiría también una vulneración a los derechos de los trabajadores y una desprotección del propósito del derecho a la huelga.

¹⁶ SALGUERO AGUILAR, Sergio. *Huelga: modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia*. Encontrado en: [boletin63.pdf \(trabajo.gob.pe\)](#). Revisado el 10/02/22



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Tal como lo señala el Comité de Libertad Sindical, la huelga no es un derecho absoluto, sino está sujeta a ciertas condiciones o restricciones legales e incluso se puede prohibir en circunstancias excepcionales. El ejercicio de la huelga para ser socialmente legítima debe ser acorde al respeto de otros derechos como la vida, la salud, la seguridad, la tranquilidad ciudadana, etc.

Del mismo modo, la propuesta legislativa suprime del actual artículo 72° la figura de abandono del centro de trabajo y deja abierta "otras formas" de hacer huelga acordadas por mayoría. Al respecto, el MTPE considera que:

Al restringir la declaración de huelga solo para aquellos casos donde se encuentren involucrados la defensa o intereses de los trabajadores comprendidos en la misma, se estaría dejando de lado la posibilidad de materializar otro tipo de huelgas, como podría ser una huelga de solidaridad. Acota que la Comisión de Expertos de la OIT define la huelga de solidaridad como aquella que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores, razón por la cual estima que una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva. En ese sentido, la Comisión de Expertos considera que los sindicatos deberían poder participar en huelgas de solidaridad, siempre que la huelga inicial que apoyan sea legal.

Para la Sociedad Nacional de Industrias, esta propuesta pretende eliminar el requisito de acuerdo mayoritario para el ejercicio de la huelga, lo cual sería una vulneración a los derechos de los trabajadores que no estén de acuerdo con tal medida. Y, al igual que la opinión de la CGTP, considera que no detallar las "otras formas" de hacer huelga, sería un abuso del derecho sindical y afectaría el principio de seguridad jurídica.

La redacción de la propuesta entra en coalición con el artículo 81° vigente del mismo cuerpo normativo, el mismo que señala específicamente las modalidades de huelga que no están amparadas por la ley como son la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o cualquier otro tipo de paralización mientras que los trabajadores permanezcan dentro del centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo. Por lo que el proyecto de ley 537/2021-CR también propone modificarlo con el siguiente texto:

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

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT¹⁷ ha mencionado en su recomendación N° 784 que "*En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la*

¹⁷ OIT. *Recopilaciones de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Encontrado en: [Compilation of decisions of the CFA content \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/content). Revisado el 10/02/22



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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"(subrayado nuestro)

Por lo tanto, el criterio de la CTSS es considerar que podrían existir diferentes modalidades de hacer huelga, tomando en cuenta que el ejercicio de la huelga no necesariamente se refleja en el abandono del centro de trabajo, sino que podría ser incluso dentro del centro de trabajo, siempre y cuando éstas sean voluntarias y pacíficas, pero propone un texto sustitutorio en donde se señale los tipos de huelga permitidos por la ley.

- Por su parte el PL 903/2021-CR propone agregar el siguiente articulado:

"Artículo 72-A. El contenido esencial del derecho de huelga comprende:

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

Esta propuesta se sustenta en el Fundamento 41 de la Sentencia 008-2005-PI/TC del Tribunal Constitucional en el caso de la Ley Marco del Empleo Público, en donde fue presentado como un enunciado como "atribuciones vinculadas al derecho de huelga", mas no como contenido esencial de la huelga como lo pretende presentar la propuesta legislativa.

Al respecto, el MTPE sugiere evaluar si es que el contenido esencial de un derecho identificado en una sentencia judicial requiere ser reconocido a nivel legislativo y/o si la protección del contenido esencial del derecho debe buscar ser garantizado con los mecanismos que las normas disponen para ello.

Consideramos que la propuesta planteada por el PL 903/2021-CR complementa lo propuesto anteriormente por el PL 537/2021-CR. Por lo tanto, es necesaria la aclaración de los incisos en los que se menciona el contenido esencial del derecho a la huelga, siendo uno de ellos la determinación de la modalidad de huelga (mencionado en la propuesta de modificación del Art. 72) y el plazo de ésta.

- Asimismo, el PL 537/2021-CR, propone la inclusión de los artículos 76 A y 76 B con el siguiente texto:

"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.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 76 B.- Cuando se requiera el uso de la fuerza pública, ésta solo podrá intervenir o establecerse en el centro de trabajo mediante mandato judicial; o en auxilio de la Autoridad Administrativa de Trabajo."

Para la Sociedad Nacional de Industrias, ambas propuestas legislativas (76A y 76B) *transgreden la estructura organizacional propia de las organizaciones colectivas y sus estatutos, lo que conllevará conflictos entre las mismas.*

Al respecto, el MTPE sugiere que *la fuerza policial puede intervenir en restablecimiento del orden público; en esa medida, la propuesta legislativa podría causar fricciones con las competencias orgánicas de la Policía Nacional del Perú. Por otra parte, la fórmula que menciona que la fuerza pública puede acudir en auxilio de la Autoridad Administrativa de Trabajo, podría ser especificada en mayor medida con la finalidad de evitar restricciones excesivas al derecho de huelga.*

En la línea de lo propuesto por el MTPE, la CTSS señalará el texto sustitutorio para que pueda reforzar la idea de la invocación a la fuerza pública.

- **Declaración de la huelga**

Por otro lado, el proyecto de ley 537/2021-CR también propone modificar el artículo 73 del TUO de la LRCT de la siguiente manera:

"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 ésta se materialice por incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga aun cuando la materia de la misma se encuentre en etapa de investigación por la Autoridad Administrativa, Fiscalización Laboral, Poder Judicial o representante del Estado que corresponda; o en su defecto 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 estar legalizada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

(...)"

Al respecto, el informe del MTPE señala que *al restringir la declaración de huelga solo para aquellos casos donde se encuentren involucrados la defensa o intereses de los trabajadores comprendidos en la misma, se estaría dejando de lado la posibilidad de materializar otro tipo de huelgas, como podría ser una huelga de solidaridad. Acota que la Comisión de Expertos de la OIT define la huelga de solidaridad como aquella que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores, razón por la cual estima que una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva. En ese sentido, la Comisión de Expertos considera que los sindicatos deberían poder participar en huelgas de solidaridad, siempre que la huelga inicial que apoyan sea legal. Es por ello que se pone a consideración del legislador dicha recomendación, con el objeto de que evalúe retirar la restricción indirecta de una huelga de solidaridad que existiría en el artículo propuesto en el proyecto de ley.*



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Sobre este punto, el MTPE manifiesta su conformidad con la propuesta de los legisladores en relación a que se pueda iniciar una huelga cuando existe un hecho controvertido en relación a un incumplimiento de una disposición legal o convencional. Además, señala que dichas propuestas se encontrarían acorde a lo que señalada en el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-92-TR, la cual señala que, en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada.

- Por su parte, el proyecto de Ley 903/2021-CR propone la siguiente modificación al Artículo 73 de la LRT:

"Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que el petitorio definido por la organización convocante tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales colectivos de los trabajadores en ella comprendidos. Sin que sean exigibles vías previas administrativas ni jurisdiccionales.

Al respecto, el MTPE hace referencia a que el derecho a la huelga está garantizado sin que sean exigibles vías previas y puede tener diversas motivaciones para poder darse.

- Del mismo modo, el proyecto de ley N° 903/2021-CR propone la modificación del artículo 75 de la LRCT, que refuerza la propuesta de modificación del Artículo 73 del mismo cuerpo normativo, indicada líneas arriba:

Artículo 75.- El ejercicio de derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida, ello para el caso el motivo de la huelga sea la negociación colectiva. Cuando el motivo de la huelga sea por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales deberá fundamentarse documentalmente.

Ante esta propuesta, rescatamos la opinión del MTPE en señalar que debe precisarse que *la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida debe aplicarse solo en caso la finalidad de la huelga sea la negociación colectiva, no incluyendo dicho requisito para los casos en los que el motivo de la huelga sea el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales.* (Subrayado nuestro)

- Los efectos de la modificatoria de los artículos 73 y 75 impactan sobre el artículo 77 del mismo cuerpo normativo, para lo que el proyecto de ley propone la siguiente modificación:

"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.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- 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 al empleador la sustitución de trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o terceros"**

Al respecto, el CTSS recoge la recomendación del MTPE, el cual señala en su informe la necesidad de poder definir el concepto de "esquirolaje", referido a la propuesta de modificación del inciso e) del artículo en análisis, puesto que su definición solo está señalada en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo No. 019-2006-TR). Asimismo, hace referencia a la Sentencia 123/1992 la cual sostuvo:

"[...] la sustitución interna, en el supuesto que ahora y aquí nos ocupa, constituye el ejercicio abusivo de un derecho que en principio corresponde al empresario, el ius variandi, con una posibilidad de novación contractual, desde el momento en que su potestad de dirección se maneja con fines distintos a los previstos en el ordenamiento jurídico y en una situación conflictiva, no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo."

- **La declaración de ilegal de la huelga**

Además de los requisitos formales que se señala en el Artículo 73 el TUO de la LRCT, el proceso para iniciar la huelga consiste en la comunicación dirigida a la Autoridad de Trabajo (MTPE), con una anticipación de 5 días hábiles o de 10 días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.

Asimismo, el sindicato debe remitir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un documento de Declaración Jurada firmada por el secretario general del sindicato y del dirigente de la organización, y debe constar la aprobación de la asamblea para el inicio de la huelga.

Por lo tanto, el sindicato debe entregar:

1. Copia del Acta de asamblea, acompañada de declaración jurada acerca de su autenticidad;
2. Copia del Acta de Votación.

Luego de ello, se inicia el procedimiento enviando la solicitud a la Oficina de Atención al ciudadano y gestión documentaria, la cual derivará a la autoridad competente para que la Dirección de prevención y solución de conflictos lo resuelva. Luego, la apelación lo resolverá la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de Lima Metropolitana.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Es decir, los sindicatos deben cumplir requisitos procedimentales para obtener una aprobación administrativa y solo con el visto bueno de ésta, la huelga puede ser declarada procedente.

La improcedencia de la huelga se puede dar luego de 3 días hábiles mediante el pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo. La improcedencia se puede impugnar para que un ente superior revise la petición de la huelga.

Si la huelga se ejecuta, a pesar de haberse declarado improcedente, recién se le califica como ilegal. Y acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo.

En ese sentido, la calificación de la huelga como improcedente e ilegal son en términos distintos.

En tal razón el proyecto de ley 537/2021-CR propone suprimir el inciso a) del actual artículo 84 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que a la letra dice "(...) a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente", quedando de la siguiente manera:

"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 con lo dispuesto en el artículo 78 o en el 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 lugar la medida. Ninguna decisión administrativa puede enervar el ejercicio del derecho constitucional."

Por su lado, el proyecto de ley 903/2021-CR propone agregar el siguiente artículo:

"Artículo 85.-A. En tanto no sea declarada ilegal una huelga mediante pronunciamiento de segunda y definitiva instancia, los días de huelga constituyen ausencias justificadas, siendo nulas de pleno derecho las sanciones que el empleador imponga en tanto se configure la suspensión imperfecta de labores. La potestad sancionadora del empleador se reasume inmediatamente sea notificado con la resolución de segunda instancia de ilegalidad de la huelga o con la comunicación oficial de su finalización si esta fuera voluntaria"

Jesús Chanamé hace una observación a este artículo 84 señalando lo siguiente:

"Una crítica recurrente sobre la ilegalidad de la huelga es que la autoridad que la declara es parte del gobierno, tal como lo ha explicado el Comité de Libertad Sindical, la declaración de ilegalidad no debería corresponder al gobierno, sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, particularmente en aquellos casos en que este es parte en un conflicto"¹⁸

¹⁸ CHANAMÉ ARRIOLA, JESUS. ¿Cuándo una huelga es ilegal y cuándo improcedente? Encontrado en:



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha ratificado en su Expediente 2987-2017-PA/TC que una huelga se puede declarar ilegal de haberse declarado improcedente, de acuerdo con el literal "a" del artículo 84 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, siempre y cuando se haya emitido la resolución dentro de los 2 días de producidos los hechos. Asimismo, el pie del artículo permite el ejercicio de apelar a esta resolución en segunda instancia.

El Tribunal Constitucional mediante la sentencia del expediente 2714-2010-PA/TC¹⁹ resolvió que los trabajadores, a pesar de la primera negativa de la autoridad de trabajo, puedan realizar su medida de fuerza, aunque ello suponga que la huelga sea considerada, automáticamente, como ilegal.

Por su lado el MTPE reafirma en su informe que la propuesta legislativa está de acuerdo a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, en tanto que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes e imparcial. Sin embargo, el MTPE sugiere la creación de un procedimiento sumarísimo debido a la gran carga procesal que actualmente tiene el Poder Judicial.

Sin embargo, considera que la incorporación del artículo 85-A ya se refleja en el artículo 39 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual regula cómo efectuar el cómputo de las inasistencias injustificadas en caso se declare ilegal una huelga

5.3 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. Asimismo, la propuesta busca garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Por su parte, las presentes iniciativas legislativas garantizan 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 largo 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 da cuenta con normativa legal que respeta los derechos de los trabajadores.

<https://lpderecho.pe/huelga-improcedente-ilegal/> Revisado el 10/02/22

¹⁹ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia recaída en el Expediente N° 02714-2010-PA/TC Lima, de fecha 03 de mayo de 2012. Encontrado en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02714-2010-AA.html>. Revisado el 10/02/22



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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 los Proyectos de Ley 537/2021-CR y 903/2021-CR; con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 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°, 76°, 77°, 81°, 82° y 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

Se modifican los artículos 28°, 32°, 44°, 46°, 56°, 61°, 66°, 72°, 73°, 75°, 76°, 77°, 81°, 82° y 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 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, se realizará a la sola solicitud de la Junta Directiva o quien corresponda, de ésta, 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 cesará cuando el sindicato comunique 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.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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, 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, presentado 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, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada (*) 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.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Asimismo, estudiará, en general los hechos y circunstancias implícitos en la negociación. La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso requiera.

En dictamen correspondiente debidamente, 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 éstas 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, de manera posterior a haberse terminado 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 éste 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 ésta 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 ésta 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, Fiscalización Laboral, Poder Judicial o representante del Estado que corresponda; o en su defecto cuando aún no se hayan iniciado las



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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 éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con ocho (08) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

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

Artículo 76.- La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

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 éste 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 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.



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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

Artículo 2.- Inclusión de los artículos 32-A, 32-B, 44-A, 72-A, 76-B y 85-A en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 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 N° 010-2003-TR, en los siguientes términos:

Artículo 32-A.- El presente beneficio será otorgado a la sola solicitud de los dirigentes sindicales, dentro de las 24 horas de lo 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 y/o actividades realizadas por la organización sindical. No siendo 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 que los dirigentes sindicales que hagan uso del presente derecho, laboren habitualmente en jornadas diarias mayores a las 8 horas laborales, 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 es 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:

- a) Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- b) Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
- c) Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- d) Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley. Facultad de 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



Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

trabajadores de la empresa principal o de cualquier tercero o empresa subsidiaria.

Artículo 76-B.- Cuando se requiera el uso de la fuerza pública, ésta sólo 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 sea notificado con la resolución judicial que declare la ilegalidad de la huelga.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir de su publicación. Si hay organizaciones sindicales cuyos beneficios de Convenios Colectivos superan la presente normativa, éstos no serán modificados.

Segunda. Aplicación supletoria

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

Tercera. Derogatoria

Deróguese todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente ley.

Dese cuenta
Sala de Comisiones virtual
Lima, 1° de marzo de 2022.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Dictamen recaído en los proyectos 537/2021-CR, que propone la Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, y 903/2021-CR, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/03/2022 17:53:12-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 03/03/2022 10:31:08-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/03/2022 23:16:13-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/03/2022 12:11:16-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 08/03/2022 12:25:22-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/03/2022 12:47:24-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES ALEX
ANTONIO FIR 29289579 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/03/2022 15:23:13-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/03/2022 10:08:47-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 16/03/2022 17:42:55-0500

De: mesadeparteesvirtual@congreso.gob.pe
Enviado el: jueves, 17 de marzo de 2022 17:39
Para: fbravo@congreso.gob.pe
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: 346ca4df587a33d35f7162c4d6e539ec.pdf

[Solicitante]: fbravo@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: Se remite dictamen recaído en PLs 537 y 903, aprobado con TEXTO SUSTITUTORIO y por mayoría en la Décimo Cuarta Sesión Virtual Ordinaria del 1° de marzo de 2022 de la Comisión de Trabajo. En la misma sesión, se aprobó por UNANIMIDAD la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

[Fecha]: 2022-03-17 17:39:03

[IP]: 94.188.207.221

Su mensaje ha sido recibido.

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