



ELÍAS MARCIAL VARAS MELÉNDEZ

Congresista de la República

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL TUO DE LA
LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
PARA GARANTIZAR LA REPRESENTATIVIDAD
SINDICAL**

El Grupo Parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO – BLOQUE MAGISTERIAL** a iniciativa del Congresista **Elías Marcial Varas Meléndez**, en uso de las facultades conferidas por los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
PARA GARANTIZAR LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL**

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a fin de garantizar la representatividad sindical, disuadir las prácticas antisindicales y asegurar la continuidad de la defensa colectiva de los trabajadores.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad reforzar la protección de la libertad sindical y la estabilidad de la representación sindical y propone modificar los artículos 12° y 24° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, incorporando precisiones que aseguren que los dirigentes sindicales víctimas de despido arbitrario conserven su estatus de afiliados, así como directivos sindicales mientras no exista una sentencia judicial firme sobre su relación laboral.

Artículo 3. Modificación del artículo 12° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Modifíquese el artículo 12° 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 12° Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.*
- b) No formar parte del personal de dirección ni desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto del sindicato expresamente lo admita.*
- c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.*

Los trabajadores tienen derecho a afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, con pleno respeto de los derechos y obligaciones laborales propias de dicho período.

*Asimismo, tratándose de dirigentes sindicales que hubieran sido despedidos sin mediar causa justa, se considerará que mantienen su condición de trabajadores **y, por ende, de miembros del sindicato**, mientras se encuentre en trámite la impugnación judicial de su despido. En tal caso, la afiliación sindical y los derechos inherentes a la misma se conservarán hasta que exista sentencia judicial firme que resuelva la referida impugnación."*

Artículo 4. Modificación del artículo 24° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Modifíquese el artículo 24° 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 24° Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato de empresa se requiere ser trabajador de la respectiva empresa.

*No obstante, en el caso de dirigentes sindicales de dicha empresa que hubieran sido despedidos sin causa justa, **se considerará subsistente su condición de trabajador para efectos de este artículo mientras esté pendiente de resolución definitiva la acción judicial de impugnación de su despido**. En consecuencia, dichos dirigentes conservarán el cargo directivo sindical que ostentaban, hasta que exista sentencia firme sobre la legalidad de su cese.*

Lo dispuesto en el presente artículo no se aplica a los casos de organizaciones de nivel superior; tratándose de federaciones y confederaciones de trabajadores, no rige el requisito de ser trabajador de determinada empresa para ser miembro de sus juntas directivas."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación

Encárguese al Poder Ejecutivo adecuar el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a lo dispuesto en la presente Ley, en el plazo más breve posible, a fin de asegurar su efectiva aplicación.

SEGUNDO. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de las disposiciones reglamentarias que se dicten para su implementación.



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/10/2025 12:49:14-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELÉNDEZ Bias
Marcial FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/10/2025 17:48:02-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/10/2025 12:49:23-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/10/2025 10:14:17-0500

ELIAS MARCIAL VARAS MELÉNDEZ
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 29/10/2025 12:11:32-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/10/2025 11:24:35-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/10/2025 10:56:03-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/11/2025 09:59:49-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La Constitución Política del Perú, en su artículo 28°, consagra el derecho de sindicación y garantiza la libertad sindical. Este principio implica tanto la facultad de los trabajadores para afiliarse y formar sindicatos libremente, como la obligación del Estado de proteger la actividad sindical y a sus dirigentes. En el plano internacional, el Perú ha ratificado los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical y negociación colectiva, que imponen brindar "adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical". En virtud de estos mandatos, el ordenamiento jurídico debe prevenir y sancionar cualquier acto, como el despido arbitrario de líderes sindicales, que interfiera en la libre actividad de las organizaciones de trabajadores.

La jurisprudencia nacional ha reforzado esta protección. El Tribunal Constitucional ha señalado que la libertad sindical posee una doble dimensión: individual y colectiva. En la Sentencia Exp. N° 0008-2005-PI/TC, dicho Colegiado estableció que la libertad sindical "no solo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica" de las organizaciones de trabajadores. Esto significa que no basta con permitir a los trabajadores afiliarse a un sindicato; además, el Estado debe asegurar la existencia real y la función efectiva del sindicato como ente colectivo, incluyendo la protección de sus representantes. De igual forma, el Tribunal Constitucional ha reconocido la especial importancia del fuero sindical, entendido como la garantía de estabilidad en el empleo para ciertos dirigentes.

En el Exp. N° 02318-2007-PA/TC se afirmó que "el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales". Asimismo, sin dicha protección tampoco sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva ni del derecho de huelga. Estas consideraciones evidencian que la tutela de los dirigentes sindicales frente a despidos injustificados es fundamental para garantizar la representatividad y la continuidad de la acción sindical.

A pesar de este marco normativo y jurisprudencial, la legislación vigente presenta vacíos que pueden ser explotados en perjuicio de los sindicatos. El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, establece en su Artículo 12° que para ser miembro de un sindicato se requiere ser trabajador de la empresa o ámbito correspondiente. De igual manera, el Artículo 24° del mismo TUO exige ser trabajador de la empresa para integrar la junta directiva de un sindicato de empresa. En principio, estas disposiciones definen lógicamente que la afiliación sindical y la dirigencia están vinculadas a la relación laboral vigente. Sin embargo, en la práctica han dado pie a interpretaciones que permiten a empleadores obstaculizar la representación sindical mediante el despido arbitrario de los dirigentes.

En casos recientes se han observado situaciones en las que, tras despedir unilateralmente y sin causa justa a un dirigente sindical amparado por fuero, algunos empleadores comunican tal hecho a la autoridad de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL) argumentando que, al haber sido despedido, dicho dirigente “ya no tiene representatividad sindical”. Esta práctica coloca a las organizaciones sindicales en una posición vulnerable: sus principales representantes podrían ser apartados de facto de la condición de afiliado o directivo, incluso antes de que un tribunal competente determine la legalidad del despido. Más grave aún, se ha verificado que las autoridades administrativas laborales han adoptado criterios dispares frente a esta situación, en ocasiones reconociendo al dirigente despedido como miembro sindical hasta que se resuelva su demanda, pero en otros casos dando la razón al empleador y considerándolo fuera de la organización. Tal incertidumbre perjudica seriamente la continuidad y legitimidad de la representación sindical, contraviniendo el espíritu protector del fuero sindical y la libertad de asociación.

Un ejemplo concreto lo aporta el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (SITRANDUCACH). En dicha institución, un dirigente sindical fue cesado arbitrariamente, y la parte empleadora intentó desconocer su condición de afiliado y representante sindical mientras no hubiese un fallo judicial firme sobre su despido. Esta situación motivó que el SITRANDUCACH elevara una petición al Congreso de la República para impulsar un proyecto de ley aclaratorio de los artículos 12° y 24° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de cerrar la brecha legal que permite este tipo de maniobras. En otras palabras, si un dirigente es separado del empleo de manera cuestionable y él inicia las

acciones legales correspondientes impugnando el despido, debe preservarse su condición de miembro del sindicato (y, por ende, su cargo dirigenal) hasta que la Justicia dirima en forma definitiva sobre la validez de dicho despido. Solo así se evita un daño irreparable a la organización sindical y se respeta el derecho de defensa tanto del trabajador afectado como del colectivo de trabajadores que lo eligió para representarlos.

Esta medida se encuentra en plena armonía con la Constitución y con los convenios internacionales antes mencionados, ya que cierra una laguna normativa que actualmente permite burlar la protección del fuero sindical. Al garantizar que ningún dirigente legítimamente electo pierda su condición sindical por una decisión unilateral aún sujeta a revisión judicial, la modificación legal contribuirá a fortalecer la representatividad de los sindicatos, disuadir las prácticas antisindicales y asegurar la continuidad de la defensa colectiva de los trabajadores.

Por las razones desarrolladas, resulta necesaria y urgente la adopción de esta reforma legislativa, que consolidará el respeto a la libertad sindical en el Perú y otorgará seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores sobre las reglas aplicables en caso de despidos de dirigentes sindicales. Por las razones desarrolladas, resulta necesaria y urgente la adopción de esta reforma legislativa, que consolidará el respeto a la libertad sindical en el Perú y otorgará seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores sobre las reglas aplicables en caso de despidos de dirigentes sindicales.

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

La presente ley introduce una modificación puntual a los artículos 12° y 24° del D.S. N.° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin alterar la estructura general de la normativa laboral vigente. Su aplicación no genera conflictos normativos con otras disposiciones del ordenamiento jurídico, sino que armoniza la legislación nacional con los principios de libertad sindical reconocidos en:

- La Constitución Política del Perú (artículo 28°).
- El Convenio N° 87 y el Convenio N° 98 de la OIT, sobre libertad sindical y negociación colectiva.
- La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, especialmente las sentencias recaídas en los Expedientes N.° 0008-2005-PI/TC y N.° 02318-2007-PA/TC.

Además, la norma fortalece el principio de continuidad sindical, cerrando vacíos interpretativos que han generado prácticas antisindicales, y perfecciona la técnica legislativa al precisar los efectos de un despido impugnado judicialmente en la afiliación y representación sindical.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley no irrogará mayores gastos pecuniarios, ni implica para el Estado costo alguno para su implementación; conforme lo establece el artículo 79° de la Constitución Política del Perú, con lo cual no colisiona con el presupuesto público de las entidades del poder Ejecutivo ni de otro organismo social.

La presente iniciativa legislativa no generará gasto alguno al erario nacional; y, por el contrario, fortalecerá la protección y representatividad sindical, especialmente en los casos de dirigentes o miembros de sindicatos despedidos arbitrariamente, manteniendo su condición de afiliados hasta que exista sentencia judicial firme. Respecto a los beneficios podría indicarse:

- Fortalecimiento de la paz laboral y del diálogo social, al evitar la desarticulación de las organizaciones sindicales mediante despidos arbitrarios.
- Reducción de conflictos laborales y litigios prolongados, al brindar seguridad jurídica respecto a la condición sindical del trabajador despedido hasta la sentencia firme.
- Protección efectiva de los derechos fundamentales de sindicación y representación, contribuyendo a un entorno laboral más democrático y transparente.
- Alineación con estándares internacionales y mejora de la imagen del Perú ante organismos internacionales en materia de respeto a derechos laborales.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

- Promueve condiciones laborales justas y la protección de los derechos colectivos de los trabajadores.

Política 15: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.

- Evita la discriminación por actividad sindical, asegurando que los trabajadores no sean perseguidos ni cesados por ejercer sus derechos de asociación.

Política 19: Afirmación de un Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado.

- Refuerza la institucionalidad laboral y la capacidad del Estado para garantizar la libertad sindical a través de SUNAFIL y el MTPE.

Política 27: Promoción de la Ética, la Transparencia y la Erradicación de la Corrupción.

- Desincentiva prácticas antisindicales y conductas empresariales contrarias a la ética laboral.

V. ANEXOS:

Se adjunta oficio N.º 001-2025-SITRANDUCACH y documentación complementaria remitida por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (SITRANDUCACH), que sustenta la presente iniciativa legislativa.

Lima, 27 de octubre del 2025

SITRANDUCACH – ULADECH CATOLICA

“LA FUERZA SINDICAL QUE DEFIENDE TUS DERECHOS LABORALES”
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. ART. 28.- DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR.
DERECHO DE SINDICACION, NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

Lima, 13 de setiembre del 2025

OFICIO N° 001-2025-SITRANDUCACH

Doctor

Elías Marcial Varas Meléndez

Congresista de la República

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, remitirle la propuesta legislativa denominada “Proyecto de Ley que modifica el literal a) del artículo 12° y artículo 24° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante D.S. N°010-2003-TR”, en mérito de la facultad que tiene el Sindicato Nacional de Trabajadores no Docentes de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – “SITRANDUCACH”, prevista en el inciso 1. Artículo 28° de la CPP, en concordancia con el artículo 3° del convenio 87 de la OIT.

Es oportuno precisar que la aprobación de este proyecto de ley tendrá un impacto significativo en la situación de los trabajadores sindicalizados del sector privado y público, al reconocer y otorgar condiciones laborales adecuadas sobre la base de la libertad sindical, en consecuencia, no sean suprimido los derechos laborales por la conducta atípica de los empleadores al despedir del trabajo de forma unilateral a los dirigentes sindicales y agremiados de los diferentes sindicatos a nivel nacional, frustrando su programa de acción.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. FF.AA Gerson Vera Pisco
Secretario General – SITRANDUCACH
Presidente de la Comisión Negociada

SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE FUNDADO EL 02 DE AGOSTO DEL 2015 EXP. N° 009-2015-RS-DPSC-CHIM AFILIADO A LA FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DEL PERU FENTUP – DOMICILIO PSJ. COLISEO MZ. 40. PURBLO JOVEN PUEBLO LIBRE.

*Sindicato Nacional de Trabajadores no Docentes de la Universidad Católica los Ángeles de
Chimbote*

**Proyecto de Ley que modifica el literal a)
del artículo 12° y artículo 24° del TUO de
la Ley de Relaciones Colectivas de
Trabajo aprobado mediante D.S. N°010-
2003-TR**

FÓRMULA LEGAL

**Ley que modifica el literal a) del artículo 12° y artículo 24° del TUO de
la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante
DECRETO SUPREMO N°010-2003-TR**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el literal a) del artículo 12° y artículo 24° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante D.S. N°010-2003-TR

Artículo 2. Alcance

La presente Ley es de alcance a todos los trabajadores sindicalizados del sector público y privado.

Artículo 3. Problemática

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que desde el 2003 no ha sido modificada a pesar de los múltiples ataques de los empleadores para con los miembros representantes de la Junta directiva, Comité Negociador, Comités Especiales y afiliados de los sindicatos a nivel nacional (públicos y privados), puesto que, ante la masiva cantidad de despidos unilaterales del empleador vulneran la representatividad sindical y frustran la “Negociación Colectiva” al dejar a un sindicato sin sus representantes.

SITRANDUCACH – ULADECH CATOLICA



“LA FUERZA SINDICAL QUE DEFIENDE TUS DERECHOS LABORALES”
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. ART. 28.- DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR.
DERECHO DE SINDICACION, NEGOSIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA

Artículo 4. Textos normativos actuales del literal a) del artículo 12° y artículo 24° del D.S. N° 010-2003-TR que ayudan indirectamente a los empleadores

(...) Artículo 12°.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

(...) Artículo 24°.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

Artículo 5. Modificatoria y Aclaración de los textos normativos del literal a) del artículo 12° y artículo 24° del D.S. N° 010-2003-TR.-

(...) Artículo 12°.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato, en cuanto a trabajador de la empresa, se refiere al vínculo laboral, en caso el trabajador fuera despedido, seguirá perteneciendo al sindicato hasta que se resuelva su vínculo laboral mediante una sentencia judicial firme, puesto que, no se puede determinar el fin del vínculo laboral por la decisión unilateral del empleador. Asimismo, el trabajador dejara de pertenecer al sindicato si transcurrido el plazo legal conforme a la normativa vigente, este no hubiera incoado judicialmente. Para efectos de las cuotas sindicales dentro de los sindicatos, el trabajador quedara exonerado hasta que se resuelva su vínculo mediante sentencia judicial firme.

(...) Artículo 24°.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones, en cuanto a trabajador de la empresa, se refiere al vínculo laboral, en caso el trabajador miembro de la Junta Directiva, Negociación Colectiva y comités especiales de un sindicato fuera despedido, seguirá perteneciendo al sindicato hasta que se resuelva su vínculo laboral mediante una sentencia judicial firme, puesto que, no se puede determinar el fin del vínculo laboral por la decisión unilateral del empleador. Asimismo, el trabajador dejara de pertenecer al sindicato si transcurrido el plazo

legal conforme a la normativa vigente, este no hubiera incoado judicialmente. Para efectos de las cuotas sindicales dentro de los sindicatos el trabajador quedara exonerado hasta que se resuelva su vínculo mediante sentencia judicial firme.

Artículo 6. Fundamentación jurídica que motiva fehacientemente la presente Ley

6.1. En línea de principio, es preciso señalar, que la frase vertida en el literal a) del artículo 12° y el artículo 24° del D.S. N° 010-2003 TR “Ser trabajador de la empresa” se refiere al “vínculo laboral”. Para ello, el que acusa un despido deberá probarlo judicialmente, puesto que, el vínculo laboral no se determina por la decisión unilateral del empleador. como lo advierte, el Decreto Legislativo N° 728. Artículo. 37° señala: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”. Concordante con lo dispuesto mediante CASACIÓN LABORAL N°13119-2017; FUNDAMENTO SEXTO: “Cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, se tiene que determinar si la causa del despido se ajusta a la normatividad, para ello se requiere que se acredite el hecho del despido”.

6.2. En cuanto a la representatividad sindical, tenemos lo dispuesto a tenor del Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC, precisa: “Se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, **sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio 87 de la OIT, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio 98 de la OIT, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales**”.

- 6.3. Asimismo, mediante Expediente N° 02211-2009-PA/TC se señaló: “7. (...) Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical”
- 6.4. Ahora bien, en el caso de los dirigentes sindicales, se les concede protección durante el **periodo de su mandato y/o representación, (periodo de gestión) a fin de que puedan ejercer libremente el cargo en beneficio de sus afiliados.** A tenor del Tribunal Constitucional, en el Fundamento 13 de la Sentencia N° 0206-2005-PA/TC, precisa: **“(...) una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado”.**
- 6.5. Por otro lado, la Sentencia recaída en el Exp. N° 02318-2007-PA/TC, la misma que en su fundamento 10 señala: “El fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados **y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales.** Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga”
- 6.6. En adición a ello, tenemos lo tipificado en el artículo 1° del Convenio N° 135 de la OIT, ha previsto que: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, **incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales,** de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical”. Así, a tenor del Tribunal Constitucional en la Sentencia N.° 5474-2006-PA, estableció que: “La libertad sindical **protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el**

que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical (...)”

- 6.7. Aunado a ello, lo establecido en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Provisional, I. PROTECCION DEL FUERO SINDICAL. 1.3.2. Concepción amplia.- *“En este caso, podemos señalar que el fuero sindical amplio es aquel que se da cuando la protección objetiva se encuentra dirigida a cualquier acto antisindical del empleador, incluso de terceros, y la protección subjetiva protege a todo trabajador que realice actividad sindical, sean o no dirigentes”.*

Artículo 7. Protección ante el despido injustificado

- 7.1. Los artículos propuestos para su modificación correspondiente no solo son pasibles de una modificatoria, sino que también urgen de una **aclaración** de la materia, puesto que, estos artículos no prohíben o imponen que los directivos o representantes de la Junta Directiva, Comité Negociador y Comités Especiales de un sindicato puedan ejercer su representatividad sindical, así como, no obstaculiza la defensa de los miembros de un sindicato en procedimientos administrativos y judiciales como lo ha aclarado y precisado el Tribunal Constitucional.
- 7.2 El punto crítico por el cual se necesita con urgencia la **modificatoria y aclaración** de estos artículos es por la conducta contraria a Ley de los empleadores (prácticas antisindicales). Verbi gratia, los empleadores al despedir de forma unilateral al representante de un sindicato, por un lado, se encargan de notificar al MTPE y SUNAFIL que el **“Trabajador fue despedido y por lo tanto no tiene representatividad sindical”**, y las autoridades administrativas actúan conforme a su criterio que a veces es favorable para el trabajador y a veces favorable para el empleador, puesto que, ponen trabas y obstaculizan la representatividad sindical, dilatando la acción sindical en los casos de la defensa de sus agremiados, la Negociación Colectiva, entre otros escenarios. Por otro lado, comunican a la clase obrera que sus dirigentes y/o compañeros afiliados fueron despedidos para sembrar pánico y “callar bocas” extinguiendo los reclamos.

SITRANDUCACH – ULADECH CATOLICA

“LA FUERZA SINDICAL QUE DEFIENDE TUS DERECHOS LABORALES”
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. ART. 28.- DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR.
DERECHO DE SINDICACION, NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DE HUELGA



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. De la interpretación favorable a las organizaciones de los trabajadores

Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.- **“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”**; y, el tercer párrafo del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional **“Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional”**.

SEGUNDA. Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en el término de los treinta (30) días hábiles publicada en el Diario Oficial “El Peruano”.

TERCERA. Derogatoria

Deróguese o déjese sin efecto todas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

CUARTA. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

Lic. FF.AA Gerson Vera Pisco
Secretario General – SITRANDUCACH
Presidente de la Comisión Negociada