

## Taller de revisión de la Ley General de Trabajo

29 y 30 de septiembre – CGTP

### Del Desarrollo:

En el taller se presentaron tres exposiciones:

1. Dr. Renan Raffo, cuya participación fue requerida para analizar la actual situación política en la que podemos contextualizar los proyectos de LGT y el trabajo de la Comisión de "expertos". Más aun, siendo dicho expositor parte del MTPE.
2. Dr. Luis Castillo, quien evidencio las similitudes y diferencias de los instrumentos que actualmente existen. Es decir el Proyecto de Ley en el Congreso y el documento del CNT, sobre la base del cual se encuentran trabajando los expertos. Conforme informo el Dr. Castillo, la situación de la discusión de Ley General del Trabajo en el CNTE fue de un consenso del 86% del total del articulado. (Anexo N° 01)
3. Dr. Leopoldo Gamarra. Quien presento la proyecto de ley de la Comisión de Trabajo y cuál había sido su proceso en la elaboración.

Se hicieron mesas de trabajo y plenarias. Llegando a las siguientes **conclusiones** preliminares:

1. A la fecha hay 3 espacios en los que se está trabajando la LGT:

Formal e Institucionalmente lo único que existe es el **Proyecto de Ley N° 138-2011-CR**, presentado conjuntamente por varios Congresistas, incluido Gago. Dicho proyecto no es más que la recopilación, actualización y sistematización (a medias) del Dictamen de la Comisión de Trabajo. El cual nunca fue debatido en pleno.

El trabajo de la **Comisión de expertos**, cuyo trabajo será sistematizar y actualizar el anteproyecto de LGT. Sobre la base de lo acordado en el CNT. Se precisa que dicha comisión fue nombrada por Resolución Ministerial, por lo cual se debe resaltar su sentido estrictamente INTERNO en el MTPE. Si hubiera sido emitido por decreto supremo o con refrendo del ejecutivo, se asumiría compromiso sobre el tema a nivel ejecutivo. Sin embargo, esto no fue así. Esta Comisión trabajara hasta Noviembre y luego se definiría si el MTPE presenta dicho producto al Congreso.

El grupo de Trabajo conformado por el Dr. Toyama y Yamada, quienes elaboran para el **Ministerio de Economía** una propuesta desde lo "económico" en materia laboral. Se presume que basados en la flexiseguridad con la que impulsaron normas como CAS y MYPES.

2. Del análisis del Proyecto de ley que se encuentra en el Congreso, se ha verificado que no es más que la sistematización del Dictamen. Incluyendo nuestros textos "consensuados" y en muchos casos coincidiendo con la propuesta de los trabajadores.

No hay mayores innovaciones a lo que ya existía. Salvo el hecho de haber incorporado las normas que han sido promulgadas en los últimos años: hostigamiento sexual, paternidad, tercerización, etc.

3. En la medida que no se trata de un Proyecto de Ley lesivo per se para los trabajadores, se ha propuesto nuestra participación activa en los espacios posibles, siendo el primero el de la Audiencia Pública que se llevará a cabo en la OIT. Sin embargo, se sugiere coordinar la posición con las otras centrales, toda vez que la participación es conjunta.
4. Hay que emitir comunicaciones/opiniones tanto a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, como a la Comisión de Expertos en el siguiente sentido:
  - a) Es necesario revisar lo consensuado. Hay temas en los que no estamos de acuerdo con lo consensuado.
  - b) Es necesario plantear nuestra posición frente a los puntos no consensuados al amparo de las normas vigentes.
  - c) Nuestra posición contundente en el sentido de no permitir que esta norma sea vista en CNT. De la Comisión de expertos debe ir directamente al Congreso.
  - d) Remitir los proyectos de ley que modifican relaciones colectivas de trabajo, toda vez que ninguno de los documentos descritos incluye nuestras reales necesidades en materia de Libertad Sindical, Negociación Colectiva o Huelga.

Puntos consensuados que deben revisarse:

1. Tenemos que incluir en esta norma legal a sectores que no se han representados hasta la fecha: mujeres, trabajadores por cuenta propia y el sector informal.
2. Los temas relativos al reglamento Interno, procedimientos para el despido, etc.
3. Temas en la relación individual lesivos para los trabajadores tales como utilidades, facultades irrestrictas del empleador.
4. Falta actualizar el proyecto al amparo de las normas vigentes y promulgadas en los últimos años: Ley contra el hostigamiento sexual, ley de licencia por paternidad, ley de Igualdad de Oportunidades, ley de Seguridad y salud en el Trabajo, etc. Más aun al amparo de la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema, plenos casatorios y pronunciamientos del TC.
5. El establecer vía ley el contenido de los estatutos del Sindicato; establecer procedimiento independiente para aprobar una huelga; regular vía legal el arbitraje postestativo, elevando a rango legal el D.S. N° 014-2011-TR

Puntos prioritarios:

1. **No deben crearse nuevas modalidades de contratos de duración determinada fuera de la LGT**

El artículo 19° del Proyecto de LGT establece 6 clases de contratos de duración determinada: 1) El contrato por inicio de actividad, 2) El contrato por necesidades coyunturales del mercado, 3) contrato ocasional, 4) contrato de suplencia, 5) contrato por obra determinada o para servicio específico; e incorpora en su inciso 6) El contrato expresamente autorizado por norma especial.

Inicialmente, se consideraron cinco modalidades de contratos de duración determinada, por cuanto no estaba contemplado el contrato por inicio de actividad. Este se incorporó a pedido de los gremios de empleadores. El artículo 20° señala que es aquel celebrado al inicio de actividad de la actividad productiva de una nueva empresa, así como por la posterior apertura de nuevos establecimientos, y que su duración máxima es 02 años. Sin embargo, la norma señala que si cumplido dicho plazo, la actividad empresarial continua, los contratos se convertirán en contratos de duración indeterminada.

Se recomienda eliminar la modalidad de contratación de inicio o aumento de actividad, toda vez que constituye a la fecha el mayor porcentaje utilizado por los empleadores para desnaturalizar relaciones laborales de carácter permanente.

Por otro lado, se reitera la observación de eliminar el inciso 6 del artículo 19° del Proyecto de Ley, **a fin de que mediante otras leyes no se creen nuevas modalidades de contratos como las que existen actualmente para el sector exportador, sector agrario y otros, de nefastas consecuencias para los trabajadores.** Todo contrato de duración determinada o especial, debe encontrarse regulada en el marco de la LGT y no a través de otra ley, por tratarse de una Ley marco.

**2. Debe regularse el concepto, alcances y responsabilidades del "grupo de empresas".**

**3. Debe conferirse al trabajador y no al Juez la facultad de optar entre la indemnización o la reposición en los casos de impugnación por Despido Injustificado**

Ello nunca fue materia de consenso en el Anteproyecto y posterior discusión, adoptando el dictamen de la Comisión de trabajo, hoy Proyecto "Gagó" que el despido es calificado como "Injustificado", cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba, en juicio, la existencia de causa justa de despido invocada en la carta de despido; ante lo cual el Juez en sentencia motivada determina la reparación correspondiente entre el pago de la indemnización o la reposición en el trabajo.

Consideramos que debe conferirse al trabajador y no al Juez la facultad de optar entre la indemnización o la reposición en los casos de impugnación por Despido Injustificado, en

aplicación del artículo 27° de la Constitución, que señala que la Ley debe otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En tal sentido, debe modificarse artículo 167° del proyecto e LGT.

#### **4. Debe eliminarse la inclusión de los dirigentes sindicales en los procedimientos de Cese Colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor.**

Tanto en el Proyecto de ley, como el Anteproyecto, se incluye a los dirigentes sindicales en la posibilidad de ser incluidos en los actos de "Cese Colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor" dado su condición de representante de los trabajadores.

La protección a los dirigentes sindicales se encuentra garantizado en el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y en el numeral III acápites 5, 6 y 7.2 de la Recomendación 143 sobre la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa.

En tal sentido, los dirigentes sindicales no deben ser incluidos en los actos de Cese Colectivo, dada su condición de representante de los trabajadores, salvo que se trate de un cierre total de la empresa.

Conforme a dichos enunciados, los trabajadores deben gozar de adecuada protección eficaz contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Mas aún dicha protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Esta protección debe alcanzar contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representante de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

#### **5. Debe eliminarse el "cese individualizado" como forma de terminación del contrato de trabajo**

Se autoriza el Cese Individualizado del trabajador, 1) por causa económica, técnica o estructural, o 2) por caso fortuito o fuerza mayor, a cambio de percibir una indemnización equivalente a 22 días de remuneración ordinaria por cada año de completo de servicios,

hasta un máximo de 8 años; a 10 días de remuneración por cada año adicional hasta un máximo de 4 años, y a 7 días por cada año adicional hasta un máximo de 4 años.

Asimismo, se establece que esta clase de despido puede ser impugnado judicialmente para que se declare injustificado o nulo.

Resulta clave que no se admita el "Cese Individualizado" como forma de despido legal, por constituir en su esencia una nueva forma de despido individualizado del trabajador, adicional a las ya previstas en la propia norma, relativas al despido por Causas relacionadas con la Conducta y Capacidad del trabajador. Esta incorporación va inclusive en contra del espíritu del principio previsto en el artículo 27° de la Constitución, que señala que la Ley debe otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En tal sentido, se propone eliminar los artículos dichos del Proyecto de LGT referido al "Cese Individualizado" del trabajador.

## **6. Eliminar restricciones a la participación en las utilidades**

Se señala que el porcentaje de participación en utilidades en las empresas pesqueras, de telecomunicaciones e industriales, será del 10%; en las empresas mineras y de comercio al por mayor y por menor y restaurantes, será del 8%; y en las empresas que realizan otras actividades, será del 5%.

Asimismo, se señala que la participación individual en las utilidades no podrá exceder de 18 veces la remuneración ordinaria mensual. Indica que de existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación en las utilidades por trabajador, éste se aplica en la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo a través del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLO), de acuerdo a los lineamientos, requisitos y condiciones que se establezcan en el Reglamento. Señala que este Fondo se destina preferentemente a los departamentos donde se haya generado el remanente.

Cabe señalar que desde finales de los ochenta la participación en las utilidades de los trabajadores en el Perú se mantuvo sumamente bajo, luego de su fuerte caída en 1988. En la actualidad algunos sectores de trabajadores, especialmente en las empresas mineras y de cementos vienen percibiendo mayores utilidades debido al incremento del precio de los minerales en el mercado internacional, aunque con el tope de 18 remuneraciones conforme al Decreto Legislativo 892.

Por otro lado, resulta incompatible con los derechos del trabajador que se establezcan mecanismos que restrinjan su derecho a la participación íntegra en las utilidades, por cuanto ello supondría admitir un carácter confiscatorio en la norma.

Cabe enfatizar que el artículo 29° de la Constitución Política señala que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. Por tanto, este derecho deber ser reconocido de modo tal que supere las discriminaciones y restricciones existentes, más aún en un contexto de crecimiento y reactivación de la economía peruana.

Por tanto, se propone que el porcentaje de participación en utilidades en las empresas sea el mismo porcentaje, del 10%; asimismo, se propone que el trabajador tenga derecho a percibir el íntegro de su participación en las utilidades, eliminado la restricción de que esta participación no podrá exceder hasta el importe equivalente a 18 veces la remuneración ordinaria mensual.

También se propone que los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas que mantienen una relación de servicios con la empresa principal, también tengan derecho a la participación en las utilidades dentro del porcentaje anteriormente establecido para cada actividad económica.

## **7. Debe precisarse que las convenciones colectivas que se regulan a nivel de rama, mantendrán ese nivel.**

El Proyecto de LGT señala que la negociación colectiva se lleva a cabo en el nivel que las partes acuerden. De no lograrse un acuerdo, la negociación se lleva a nivel de empresa.

Debe precisarse que las convenciones colectivas que se regulan a nivel de rama de actividad, mantendrán este nivel, en concordancia con el numeral II. 4 (1) de la Recomendación 161 sobre la Negociación Colectiva que señala que en caso necesario se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional y nacional.

Debe precisarse que a raíz del levantamiento de las observaciones de la OIT al texto de la anterior Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Congreso de la República resolvió aprobar la Ley 27912 y modificar la Ley 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo, señalando en su artículo 46°, que *"... De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia"*.

Demás de ello, conforme al precedente del tribunal Constitucional, en el supuesto que las partes no se pongan de acuerdo en la primera negociación colectiva, respecto del nivel de negociación se someterá dicho diferendo a arbitraje.

## **En materia de Libertad Sindical:**

Hay que incorporar garantías reales y efectivas que viabilicen la efectividad del derecho: licencias sindicales, fuero sindical, cotización, eliminar todo tipo de intromisión por parte del Estado y otras instituciones en la redacción de los Estatutos del Sindicato, incluir los conceptos y causales de actos de mala fe, incorporar la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo intervenga en casos dilatorios de procesos de negociación Colectiva, mayores facilidad para el ejercicio de la Huelga e incorporación de las modalidades previstas por la OIT y que fueron materia de Observaciones no levantadas por el Estado peruano.

Hay que incorporar la figura del daño a un ente gremial y las posibilidades desde el ámbito civil de reparación.

Se incluyen en el anexo 04, las sugerencias de modificatoria al proyecto de ley existente, relacionada con los aspectos de derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga.

## ANEXO N° 01

<b>TRABAJO REALIZADO EN EL CNTE</b>			
<b>TITULO PRELIMINAR</b>	<b>C</b>	<b>SC</b>	<b>T</b>
ÁMBITO DE APLICACIÓN	8	2	10
PRINCIPIOS	0	1	1
FUENTES	3	3	6
VIGENCIA EN EL ESPACIO	5	0	5
VIGENCIA EN EL TIEMPO	0	1	1
<b>SUB TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>
	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>
<b>DERECHO INDIVIDUAL</b>			
TITULO I DEL CONTRATO DE TRABAJO	120	11	131
TITULO II DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO	42	17	59
TITULO III DE LA REMUNERACION Y BBSS	54	13	67
TITULO IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	70	2	72
TITULO V PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD	1	3	4
<b>SUB TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>8</b>	<b>333</b>
	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>
<b>DERECHO COLECTIVO</b>			
TITULO VI DERECHO DE SINDICACIÓN	30	4	34
TITULO VII DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29	3	32
TITULO VIII DERECHO DE HUELGA	13	1	14
<b>SUB TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>80</b>
	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>61</b>	<b>436</b>
	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

## ANEXO N° 02

### Grupo de trabajo sobre Derecho Individual: Contrato de Trabajo – extinción de la relación Laboral

<b>RELACION INDIVIDUAL: ARTICULO</b>	<b>COMENTARIO</b>
1,3,5,9, DEL TITULO PRELIMINAR	CONSENSUADOS EN EL CNTE AL IGUAL QUE EL PROYECTO 138/2011
2 DEL TITULO PRELIMINAR	SE MANTIENE LA POSICION DE LOS TRABAJADORES
4 DEL TITULO PRELIMINAR	GAGO ASUME LA POSCION DE LOS TRABAJADORES
6,7 DEL TITULO PRELIMINAR	ASUMIDO LO CONSENSUADO POR EL CNTE, EN LA ULTIMA APRTE DEL ARTICULO VII DEL TP. (...lo que resulte pertinente) SUGERENCIA: DEBERIA SER MAS DEBATIDO
8 DEL TITULO PRELIMINAR	CONSENSUADO, IGUAL AL TEXTO DE GAGO, SE PROPONE ELIMINAR POR COMPLETO LOS REGIMENES DE EXCEPCION
10	CONSENSUADO, SE SUGIERE ELIMINAR LA PROPUESTA EN LO REFERIDO AL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA.
11 DEL TP: PRINCIPIOS	EN EL INCISO 5: SE MANTIENE LA POSICION PRESENTADA ANTE EL CNTE, AGREGANDO EMPLEO Y
12 DEL TP	LOS CC, DEBEN ESTAR SOBRE LOS REGLAMENTOS
13 DEL TP	CONFORME AL CNTE
14: DECRETOS DE URGENCIA: DEL TP	DEBE SER REVISADO
16 COSTUMBRES	POSICION DE LOS TRABAJADORES ASUMIDA POR PROYECTO 138
15, 17, 18,19 20 Y 21	CONSENSUADOS
22: DERECHOS ADQUIRIDOS	SE MANTIENE LA POSICION, A DIFERENCIA DEL TEXTO DE GAGO QUE ASUME LA POSICION DE LOS EMPLEADORES Y EL MTPE.
<b>RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO</b>	
1 Y 2	CONSENSO
3.	SE RECOGE EL TEXTO DE GAGO
4, 5,	CONSENSUADOS
6,7,8	GRUPO DE EMPRESA, ASUMIDO POR GAGO COMENTARIO LUIS LOPEZ CHAU: POR CC HAN OBTENIDO QUE DE TELEFONIA FIJA PASEN A TELEFONIA MOVIL, SEÑALA QUE HAN CONVENIDO EL RESPETO DE LA SINDICALIZACION Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS TANTO PRESENTE COMO FUTUROS. RELACIOANRLO CON EL CAPITULO DE SINDICALIZACION. ADEMÀS FALTA REGUALR EL TRABAJO DE COMISIONISTAS.
9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	CONSENSUADO
17: CONTRATOS INTERMITENTES Y POR TEMPORADA	GAGO RECOGE LA POSICION DE LOS TRABAJADORES
18	CONSENSO CON GAGO
19 CLASE DE CONTRATOS	SE MANTIENE LA POSICION / GAGO ASUME LA POSICION DEL MTPE
20	MANTENER:SE ELIMINA EL TIPO DE ONCTRATO DE INICIO DE ACTIVIDAD EMPRESARIAL

21, 22, 23 Y 24	CONSENSO
24.1: CONTRATO DE OBRA DETERMINADA	SE DEBE ELIMINAR, GAGO ASUME LA DEL MTPE
25 AL 46 CONSENSUADO, SALVO LOS QUE SIGUEN A CONTINUACION	CONSENSUADO
27	INCORPORAR MODIFICACION EN EL SENTIDO DE AGREGAR QUE MEDIANTE LA INSPECCION Y COMPROBADA LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO ESTE SE CONVIERTA EN UN CONTRATO DE CARACTER PERMANENTE. LA RESTITUCION DEL ROL TUITIVO DEL MTPE. QUE SEA REQUISITO PREVIO LA FORMALIDAD DEL CONTRATO POR ESCRITO
29	SE ASUME LA REDACCION DE GAGO (...DERECHOS Y BENEFICIOS...)
29-A	SE MANTIENE LA POSICION
32	SE DEBE REVIZAR EL ARTICULO
34	SE MANTIENE LA POSICION, PUES GAGO TIENE POSICION INTERMEDIA. COMENTARIO DE LUIS LOPEZ CHAU. EL TRABAJADOR A DOMICILIO ASUME LOS COSTOS DE SERVICIOS E INFRAESTRUCTURA
35	COMO REDACCION LA DE GAGO
	<i>COMENTARIO DE PAUL CASTELLANOS: QUE EL REGISTRO DE CONTRATOS FORME PARTE DE UN SISTEMA (FORMATOS DE BASE DE DATOS), COMO MECANISMO PRIMIGENIO DE CONTROL, PARA POSIBLES AUDITORIAS.</i>

## ANEXO N° 03

### Grupo de trabajo sobre Derecho Individual

RELACION INDIVIDUAL	COMENTARIO
47.7	Insistir, y precisar redacción
47.5	Insistir. PARA REVIZAR PARA QUE NO SEA LIMITANTE
47.3	Insistir
47. 11	Insistir e incluir al representante sindical, además incluir información sobre la salud del trabajador. Ley de salud y seguridad: exámenes hacia atrás, en función del puesto de trabajo.
50.3	No causal de despido, verificar con grupo 1
50.9	Redacción y respeto a cc. Sobre tolerancia, o costumbre
51.6	Agregar principio de inmediatez
52	Insistir en el hecho que el MTPE debe revisar y aprobar.
53	Incluir principio de proporcionalidad, respeto de principio de debido proceso.
190.3	Conceptos no remunerativos.
199	Insistimos en convenio colectivo.
204	Se observa
228	Se observa
205	GRATIFICACIONES NO AFECTAS A DESCUENTOS
229	Se observa: misma tasa, para contrata también,
231	En cuanto al factor de distribución se sugiere 75%-25% igual calculo de días laborados. Diferencia con gerentes por personal de dirección. LICENCIAS Y DIAS DE DESCANSO MEDICO QUE SE CONSIDEREN PARA EL CALCULO DE UTILIDADES.
235	Tope de 18 remuneraciones, y el saldo a la CTS/ sin límite /
244	Actualizarlo con disposición de planilla electrónica
247	Incluir cuota extraordinaria. GRUPO 3
249	Observar pues el dinero fue entregado a titulo de liberalidad.
250-254	Insistir.
256	Jornada atípica: trabajo en sobretiempo, y que se paguen como sobretiempo. Precisar cuando se puede dar la jornada atípica
257	Revisar ley de salud y seguridad.
263	Observado: que el cambio de jornada u horario sea con acuerdo del sindicato.
264	En todos los casos 45 minutos.
267	Observado: Descanso compensatorio, sólo con acuerdo del trabajador. SALVO CONVENIO COLECTIVO. OBSERVACION DEL CEACR EN NINGUN CASO EL TRABAJADOR DEBE DEJAR DE DESCANSAR. INFORME DEL CEACR
272	Observado: No al descanso acumulado de 02 semanas. Descanso siempre los domingos, por temas de

	cohesión familiar y trabajo.
279	No tratamiento a feriados regionales ni gremiales.
307	Cada centro de trabajo, obligación de crear lactario y cunas infantiles, centros de orientación al adolescente. LEY DE CUIDADO DIURNO.
310	Regular también la licencia parental. 08 días hábiles, independientes del permiso por fallecimiento. Agregar acoso sexual: Salud sexual y reproductiva Fundamentación de la ley, señalar el tema de equidad salarial entre hombres y mujeres, La no discriminación salarial por sexo, cultura, carga familiar, embarazo, etnia Se tenga en cuenta la LIO DEL AÑO 2007- EN CASO DE ADOPCION HAY 30 DIAS – LEY
312	DEBERIA DECIR: TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (TRABAJO DE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES)
313 AL 317	AGREGAR, "... CON ENFOQUE DE GENERO."
325	Insistimos
327	Insistir
328	Insistir

## ANEXO N° 04

### GRUPO DE TRABAJO SOBRE: DEREHO DE SINDICACION

METODOLOGÍA:

- a) PLANTEAMIENTO DE TEMAS PARA LA DISCUSIÓN.
- b) LA REFERENCIA ES A LOS ARTÍCULOS DEL PROYECTO DE LEY N°138-2011-CR, PRESENTADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO.

#### LIBERTAD SINDICAL

1. **Artículo 340.**- No es conveniente elevar el número de trabajadores para la constitución de una organización sindical, pues ello ha sido objeto de Observación por parte del Comité de Libertad Sindical al artículo 14° de la Ley 25593.
2. **Artículo 344.**-La Ley no debe regular el contenido de los estatutos de los sindicatos pues ello afectaría el ejercicio de la autonomía sindical.
3. **Artículo 355.**- La existencia de sindicatos patronales debe tratarse como práctica antisindical de parte del empleador especialmente en el nivel de empresa (ver artículo 2.2 del Convenio 98° OIT).
4. **Artículo 361.**- Una propuesta es contabilizar las licencias o permisos por horas, aumentar la licencia a 60 días/hora, precisar que el exceso se debe entender como licencia sin goce de haber, pues el proyecto habla de máximo anual lo que podría prestarse a interpretaciones que perjudiquen el ejercicio de las facilidades sindicales (ver Sentencia Exp. 1139-2007-AA/TC).
5. **Artículo 336.**- Promover y garantizar la afiliación directa a la organización sindical (ver Casación de la Corte Suprema sobre el tema).
6. **Artículo 353.**- Es necesario precisar la obligatoriedad para los empleadores del descuento de la cotización directa para las organizaciones sindicales de grado superior.
7. **Artículo 355.**- En la regulación de la protección genérica **podría ser conveniente** incluir los temas del uso de los contratos temporales, la tercerización o intermediación, para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga o hacer una remisión a la Ley de inspecciones. **(ver artículo 401)**
8. **Artículo 355.**- La tutela específica consiste en una presunción a su favor que se hace valer mediante un proceso cautelar en el ámbito judicial. **Es importante discutir si esta es la figura más conveniente.**

#### NEGOCIACION COLECTIVA

9. **Artículo 336.**- Nivel de Negociación no se puede definir por ley.  
Debe privilegiarse la negociación colectiva por rama.  
Para que el producto de la negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito se requiere que la organización u organizaciones sindicales representen a la mayoría de trabajadores y empresas de la actividad

o gremio respectivo en el ámbito local regional y que sean convocadas directa o indirectamente todas las empresas respectivas.

10. **Artículo 339.-** Privilegio de la negociación colectiva para el sindicato único y se pone al debate que habiendo varios sindicatos, ninguno de ellos mayoritario, en un mismo nivel **deben** negociar en forma conjunta conformándose la comisión negociadora proporción a sus afiliados.

## **DERECHO DE HUELGA Y ARBITRAJE**

11. **Artículo 370.-** Se debe señalar la representación para la negociación colectiva rama.
12. **Artículo 382.-** Aquel trabajador que obtenga un beneficio de la negociación tendrá la obligación de abonar el aporte sindical extraordinario.
13. **Artículo 387.-** En caso que una de las partes someta el diferendo al arbitraje la otra parte está obligada a aceptar (arbitraje potestativo).
14. **Artículo 388.-** Sometido el tema arbitraje no debe impedirse o limitarse el derecho de huelga.
15. **Artículo 397.-** Debe precisarse que el derecho de huelga comprende las distintas modalidades como: la huelga ritmo lento, brazos ciados etc., etc., que es una observación NO levantada por parte del CLS a la Ley N°25593.
16. **Artículo 408.-** El servicio mínimo debe ser definido por una entidad imparcial, que es una observación NO levantada por parte del CLS a la Ley N°25593.