

## Modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El día de ayer, 24 de julio de 2022, se publicó el Decreto Supremo 14-2002-TR ("Decreto Supremo"), Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 11-92-TR. Estas nuevas disposiciones están vigentes desde hoy, lunes 25 de julio de 2022.

Los principales cambios del Decreto Supremo son los siguientes:

Contenido	Anteriores Disposiciones	Nuevas Disposiciones Decreto Supremo 14-2022-TR
<b>Ámbito de aplicación de la Ley</b>	Se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.	Se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la naturaleza de empleador o la duración o modalidad del contrato. Asimismo, se encuentran comprendidos los <b>trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, en lo que les sea aplicable.</b>
<b>Afiliación a organizaciones sindicales</b>	No se regula la afiliación directa de trabajadores a federaciones y confederaciones	Se reconoce el derecho de los trabajadores a <b>afiliarse directamente a federaciones o confederaciones</b> cuando los estatutos de estas así lo permitan.
<b>Tipos de sindicato</b>	Sindicatos de empresa, rama de actividad, gremio, de oficio varios.	<b>Se incorporan nuevos tipos de sindicato</b>  Los trabajadores pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:  1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías; <b>2. De grupos de empresas;</b> 3. De actividad; 4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;

		<p>5. De oficios varios;</p> <p><b>6. De cadena productiva o de redes de subcontratación;</b></p> <p><b>7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.</b></p>
<b>Fuero sindical</b>	<p>Se encuentran protegidos por el fuero sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos: hasta 3 dirigentes si el número a quien representa no alcanza a 50, adicionándose 1 por cada 50 afiliados sin exceder de 12.</li> <li>• Federaciones: 2 dirigentes por cada sindicato que agrupe, sin exceder de 15 miembros.</li> <li>• Confederaciones: 2 dirigentes por cada sindicato que agrupe, sin exceder de 20 miembros.</li> <li>• Miembros de la comisión negociadora de un pliego de petitorio hasta 3 meses después de concluido el procedimiento.</li> <li>• Candidatos a dirigentes o delegados sindicales, hasta 30 días antes y 30 días después del proceso electoral.</li> <li>• Totalidad de miembros de sindicatos en formación hasta por 3 meses desde la fecha de presentación.</li> <li>• Otros por acuerdo de partes.</li> </ul>	<p>El fuero sindical también comprende a los delegados de las secciones sindicales y los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional.</p> <p>Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo ampliar la protección del fuero sindical a otros.</p>
<b>Actos de concurrencia obligatoria</b>	<p>Son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical. Se entienden por tales, a modo enunciativo y no limitativo: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical.</p> <p>Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.</p>	<p>Son actos de concurrencia obligatoria, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa;</li> <li>• Los acordados por las partes en la convención colectiva;</li> <li>• Los establecidos en el estatuto de la organización sindical;</li> <li>• Los determinados por la Junta Directiva, en comunicación que deberá dirigir al empleador durante el primer mes de asumido su mandato.</li> </ul>
<b>Extensión del convenio colectivo a no sindicalizados</b>	<p>No se prohíbe en la norma y se ha validado a nivel jurisprudencial.</p>	<p>En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan</p>

		diferencias injustificadas entre los trabajadores del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico. <b>El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación.</b>
<b>Sindicalización del personal de dirección y confianza</b>	Pueden afiliarse al sindicato si el estatuto lo permite.	El personal de dirección y de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta a que se refiere el artículo anterior, <b>salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.</b>
<b>Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral</b>	La información a proporcionar será determinada de común acuerdo y de no ser ello posible, lo determina la Autoridad de Trabajo.	La información mínima a ser entregada por las empresas comprendidas en la negociación colectiva debe referirse por lo menos a los tres últimos ejercicios económicos concluidos y al periodo preliminar de los meses concluidos del presente ejercicio, de ser el caso, y debe incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de Situación Financiera (Balance General), Estado de Resultados (Estado de Ganancias y Pérdidas), Estado de flujo de efectivo y Estado de cambios en el patrimonio neto.</li> <li>• Las boletas de pago de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negociado correspondiente a los últimos seis meses anteriores a la fecha de la solicitud de información.</li> <li>• Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera.</li> <li>• Cuadro de categorías y funciones vigente.</li> <li>• Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera.</li> <li>• Relación de beneficios económicos y condiciones de trabajos otorgados por mandato legal, convenio colectivo o costumbre de la empresa, vigentes.</li> </ul>
<b>Arbitraje potestativo</b>	Puede ser solicitado por los trabajadores o por los empleadores. Procede cuando existe actos de mala fe o desacuerdo en la primera negociación.  Deben transcurrir 3 meses de negociación y 6 reuniones de trato directo o conciliación.	Los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido, habiéndose convocado al menos 6 reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos 3 meses desde el inicio de la negociación; o,</li> </ol>

		<p>b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.</p>
<p><b>Efectos de la huelga</b></p>	<p>Cuando la huelga es legal, todos los trabajadores comprendidos en el ámbito deben abstenerse de trabajar. No obstante, los trabajadores sindicalizados pueden optar por laborar, pues no existe prohibición para ello.</p>	<p>Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario.</p> <p>La abstención no alcanza al personal indispensable, al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviese comprendido en el ámbito de la huelga, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.</p> <p>El empleador no podrá utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga ni mantener activos los procesos o actividades afectadas por esta.</p> <p>El empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga y, en general, de realizar cualquier acto que impida u obstruya el libre ejercicio de la huelga.</p>

**Cristina Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian Ávalos**

Socio  
bar@prcp.com.pe

**Martín Ruggiero**

Asociado Principal  
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG