

## Posibles modificaciones en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene trabajando en un proyecto normativo que modificaría el el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Los principales cambios que traería el nuevo Reglamento son los siguientes:

CONTENIDO	TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<b>Ámbito de aplicación de la Ley</b>	Se aplica a los trabajadores sujetos al regimen de la actividad privada.	La norma se aplicaría a los trabajadores de la actividad privada, a <b>las personas contratadas bajo modalidades formativas y a los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo.</b>
<b>Afiliación a organizaciones sindicales</b>	El texto vigente no regula la afiliación directa de trabajadores a federaciones y confederacion.	Con el nuevo texto, <b>los trabajadores podrán afiliarse directamente a federaciones y confederaciones</b> cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.
<b>Tipo de sindicatos</b>	Sindicatos de empresa, rama de actividad, gremio, de oficio varios.	<b>Se incorporan nuevos tipos:</b> grupos de empresas, de cadena productiva, <b>redes de subcontratación o cualquier otro que los trabajadores estimen conveniente.</b>
<b>Elección de delegados ante inexistencia de sindicatos</b>	Los delegados deben ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores.	Los delegados deberán ser elegidos por más de la mitad de trabajadores <b>asistentes a la reunión convocada para se elección.</b>
<b>Fuero sindical</b>	En la normativa vigente, se encuentran protegidos por el fuero sindical: <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> </ul>	Con la norma se encontrarán protegidos por el fuero sindical: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Todos los miembros de las juntas directivas de sindicatos, federaciones y confederación o los representantes designados por estos,</b> acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, entre otros que el estatuto de la organización establezca.</li> <li><b>Todos los delegados de secciones sindicales.</b></li> <li>Miembros de la comisión negociadora de un pliego de peticionario hasta 3 meses</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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>después de concluido el procedimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>
<b>Inscripción de organizaciones sindicales cuyo registro hubiera sido cancelado</b>	Se puede solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos 6 meses del pronunciamiento.	Se podrá solicitar nuevo registro cuando lo vea conveniente.
<b>Extensión del convenio colectivo a no sindicalizados</b>	No se prohíbe en la norma y se ha validado a nivel jurisprudencial.	El proyecto menciona <b>que el empleador no podrá extender de forma unilateral los alcances de la convención colectiva</b> , la extensión requiere acuerdo con el sindicato.
<b>Sindicalización del personal de dirección y confianza</b>	Pueden afiliarse a un sindicato si el estatuto lo permite.	Los trabajadores de dirección y confianza <b>podrán constituir sus propias organizaciones sindicales.</b>
<b>Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral</b>	La información a proporcionar será determinada de comun acuerdo y de no ser ello posible, lo determina la Autoridad de Trabajo.	<p>Previo al inicio de la negociación, los trabajadores tendrán derecho a solicitar:</p> <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 negocial 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.	<b>Solo podrá ser iniciado por los trabajadores y se ejerce de manera alternativa a la huelga.</b>

	<p>Procede cuando existe actos de mala fe o desacuerdo en la primera negociación.</p> <p>Deben transcurrir 3 meses de negociación y 6 reuniones de trato directo o conciliación.</p>	<p><b>Procede, aunque la negociación recién inicie.</b></p> <p><b>Sólo en caso de primera negociación,</b> deben transcurrir 3 meses de negociación y 6 reuniones de trato directo o conciliación</p>
<b>Declaración de huelga</b>	<p>La Autoridad de Trabajo se pronuncia sobre esta aprobandola de manera expresa.</p>	<p>La Autoridad de Trabajo <b>contará con tres días hábiles para emitir pronunciamiento, en caso no lo haga se aplica el silencio positivo.</b></p>
<b>Efectos de la huelga</b>	<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>En el proyecto se indica que <b>el empleador se encontrará prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga.</b></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