



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

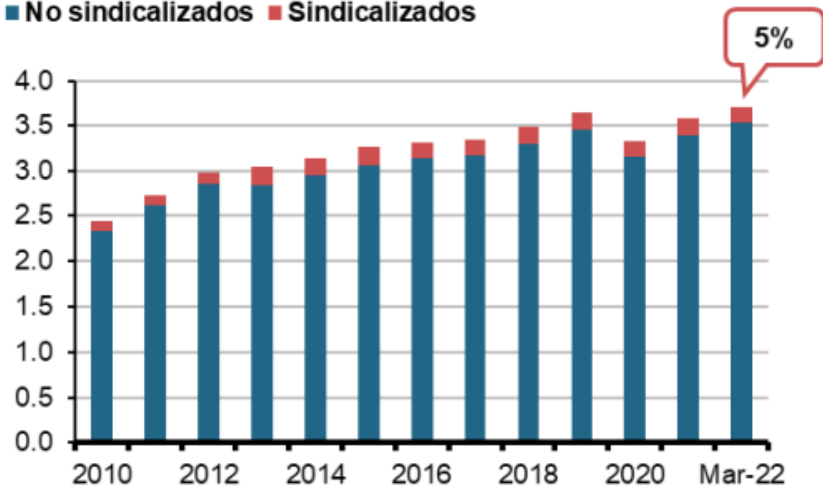
***Principales modificaciones al Reglamento de la Ley de
Relaciones Colectivas de Trabajo
Decreto Supremo 14-2022-TR***

¿Cómo vamos?

SOLO EL 5% DE TRABAJADORES FORMALES PERTENECEN A UN SINDICATO

Millones de trabajadores formales privados

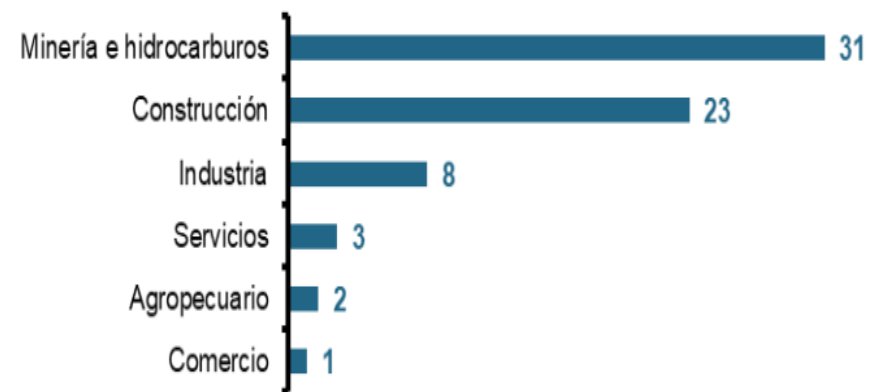
■ No sindicalizados ■ Sindicalizados



FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

MÁS DEL 30% DE LOS TRABAJADORES FORMALES EN EL SECTOR MINERO ESTÁN SINDICALIZADOS

% de trabajadores formales privados

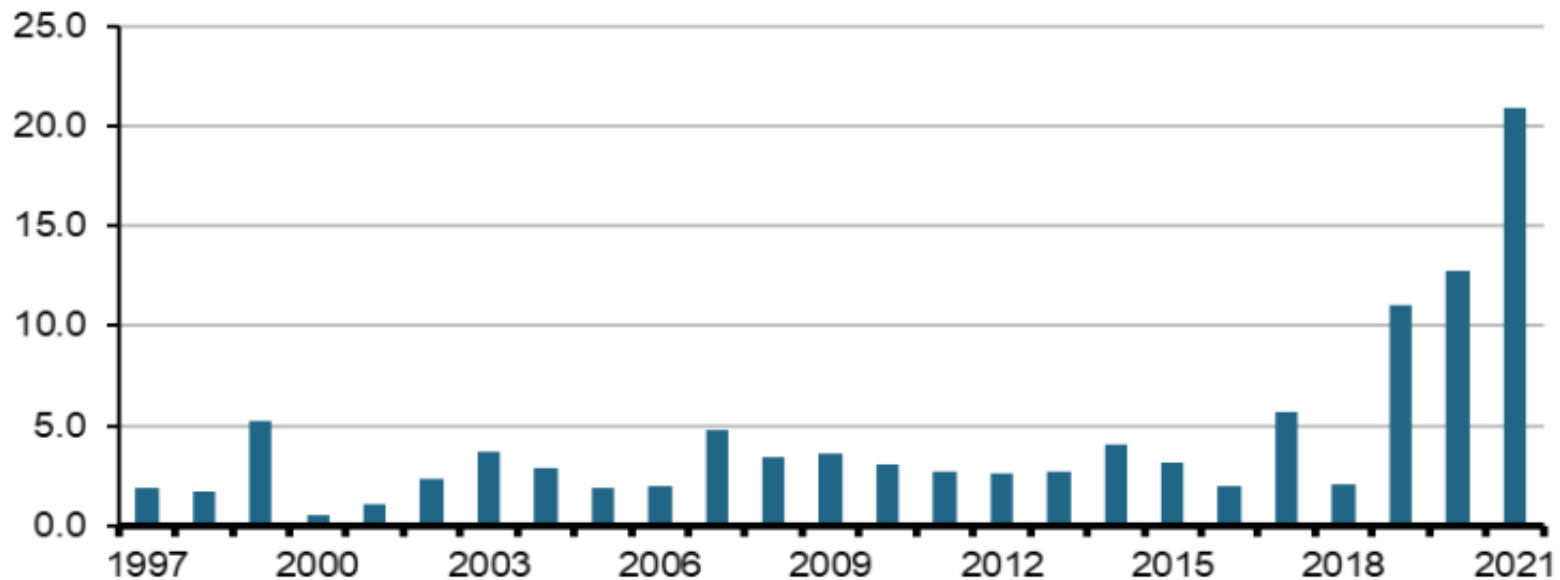


FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

¿Cómo vamos?

CANTIDAD DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN HUELGAS LABORALES ALCANZÓ EL NIVEL MÁS ALTO DE LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS

Miles de trabajadores



FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

Fuente: Apoyo Consultoría y Planillas electrónicas del MTPE

Antecedentes

Vigencia: A partir del 25 de julio de 2022

La norma no ha sido objeto de diálogo y discusión en el Consejo Nacional del Trabajo

Solo cuenta con la firma del Presidente y el Ministro de Trabajo.

Forma parte de la Agenda19

Promueve la creación de sindicatos y la afiliación

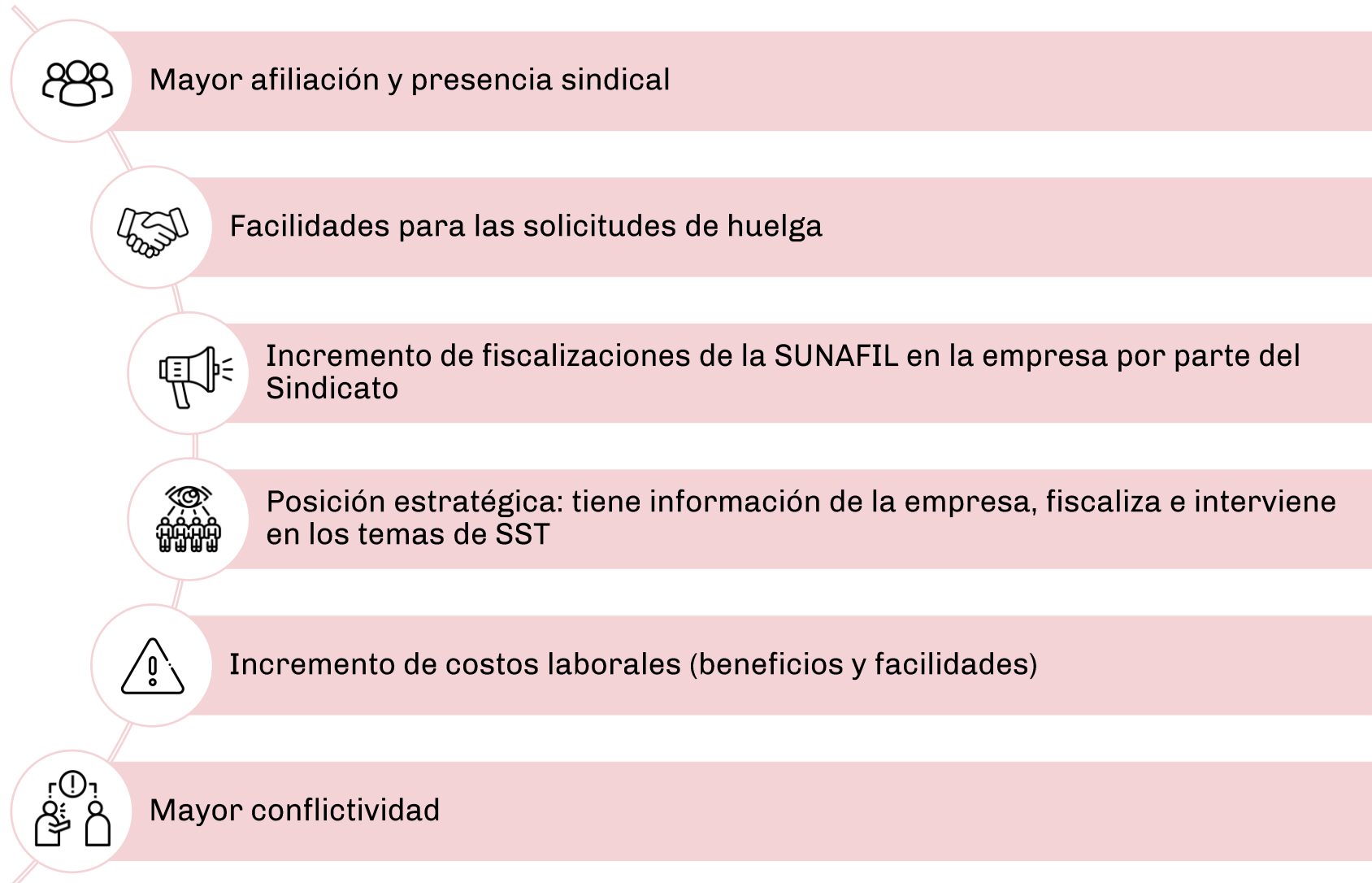
Agenda19

5	Plantear una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para garantizar el derecho de afiliación ejercido de actividades sindicales, negociación colectiva y huelga	Por cumplir
6	Proponer la adscripción de Servir al MTPE	CUMPLIMOS
7	Evaluar la prohibición de la tercerización de los servicios	CUMPLIMOS
8	Retirar la acción de inconstitucionalidad interpuesta por el Ejecutivo a la Ley N.° 31131 (eliminación del CAS e incorporación al régimen laboral de la entidad)	CUMPLIMOS

PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Siempre con el pueblo

Efectos de la nueva norma

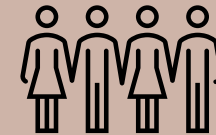


Ámbito de aplicación de la LRCT

ANTES

El ámbito de aplicación de la LRCT no comprendía a los “trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, en lo que sea aplicable”

Artículo 6 de la LRCT.- *“Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se registrarán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable”.*



ACTUALMENTE

Ámbito de aplicación de la LRCT:

- Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la naturaleza del empleador o la duración de la modalidad del contrato
- Trabajadores **no dependientes de una relación de trabajo**, en lo que les sea aplicable

Tipos de sindicatos

ANTES

Sindicatos de empresa, de actividad,
de gremio, de oficios varios



ACTUALMENTE

Sindicatos de empresa, de actividad,
de gremio, de oficios varios.

1. Sindicato de **grupos de empresas**
2. Sindicatos de **cadena productiva o de redes de subcontratación**
3. De **cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente**

Afiliación de los trabajadores

ANTES

No regulado



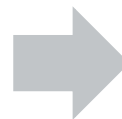
ACTUALMENTE

Los trabajadores tienen derecho a **afiliarse directamente a federaciones o confederaciones** cuando los estatutos de las mismas así lo permitan

Afiliación de los trabajadores de dirección o confianza

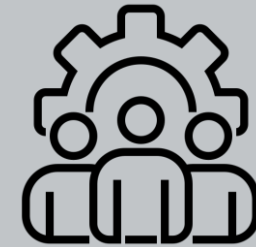
ANTES

Pueden afiliarse a un sindicato si el estatuto lo permite



ACTUALMENTE

El personal de dirección y de confianza no es representado por el sindicato 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, ***salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación***



Fuero sindical



El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores ***no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa***, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

ANTES

- Regulación expresa de trabajadores protegidos con el fuero sindical
- Artículo 31 de la LRCT



ACTUALMENTE

Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo, ***ampliar la protección del fuero sindical a otros trabajadores o incrementar el periodo*** de protección del mismo.

Más trabajadores protegidos

Juntas directivas de las federaciones y confederaciones o sus representantes

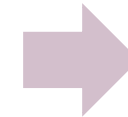
Delegados de las secciones sindicales

Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio

Extensión de beneficios de convenio colectivo

ANTES

- Tribunal Constitucional: la extensión de beneficios será válida en la medida que supere el test de razonabilidad. El pago diferenciado entre los trabajadores responde a la facultad que tiene la empresa de determinar las remuneraciones de los trabajadores no sindicalizados.
- Corte Suprema: el empleador se encuentra facultado a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.
- VIII Pleno Judicial Supremo: faculta extensión por acuerdo entre las partes o decisión unilateral del empleador
- SUNAFIL: el empleador sí tiene la facultad de extender unilateralmente; excepto la bonificación por cierre de pliego.



ACTUALMENTE

El empleador ***no puede extender, de forma unilateral***, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación.

Puestos indispensables en la huelga



Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:

ANTES

1. Los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente.
2. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a su informe técnico.



ACTUALMENTE

1. Los acuerdos previos sobre servicios mínimos.
2. La resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente.
3. En defecto de todo lo anterior, el Ministerio de Trabajo aplicará el **principio de buena fe y razonabilidad** tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a su informe técnico.

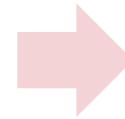
Consecuencias de omitir la comunicación de servicios mínimos



Si el empleador no presenta la comunicación de servicios mínimos, en caso de huelga se sigue el siguiente orden de prelación para labores indispensables:

ANTES

1. Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior, o
2. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente



ACTUALMENTE

1. En primer lugar el acuerdo de partes.
2. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;
3. **En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y la razonabilidad.**

Efectos de la huelga

ANTES

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



ACTUALMENTE

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.

Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral

ANTES

La información a proporcionar será determinada de común acuerdo y de no ser ello posible, lo determina la Autoridad de Trabajo



ACTUALMENTE

A petición del sindicato o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores, el empleador **deberá proporcionar la información** necesaria relacionada con el ámbito negocial.

Plazo de solicitud: Los trabajadores podrán solicitar dicha información **con 90 días naturales de anticipación a la fecha de término de la convención colectiva vigente**,

Plazo de entrega: el empleador deberá entregarla dentro de los 30 días naturales de solicitada.

Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral



a) 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



b) Las boletas de pago de remuneraciones de los trabajadores del ámbito comercial correspondiente a los últimos 6 meses anteriores a la fecha de la solicitud de información



c) Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera



d) Cuadro de categorías y funciones vigente



e) Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera



f) Relación de beneficios económicos y condiciones de trabajos otorgados por mandato legal, convenio colectivo o costumbre de la empresa, vigentes

Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral



Ante el incumplimiento de entrega de información por parte de los empleadores, los trabajadores o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo



Por convenio colectivo se podrán establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información



Los representantes de los trabajadores, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información ***para efectos de la negociación colectiva, encontrándose obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido.***

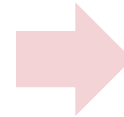
Arbitraje potestativo

ANTES

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.



ACTUALMENTE

Los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- 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,
- 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

Dado que el **arbitraje potestativo solo puede ser iniciado por los trabajadores**, este mecanismo se ejerce de manera alternativa al derecho de huelga

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Recomendaciones *prácticas*

Recomendaciones



Evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales (auditorías laborales)



Mejorar canales de comunicación y denuncias



Capacitar al personal en materia de relaciones colectivas.

Revisar estrategias de negociación colectiva



Identificar los puestos indispensables



Calificar formalmente al personal (dirección/confianza)



Fortalecer las cláusulas de confidencialidad en el manejo de la información para el personal de confianza y/o dirección.



Revisión de políticas salariales y cuadro de categorías y funciones



Acciones legales:

- Acción de amparo
- Denuncia de barrera burocrática

Principales argumentos en la Demanda de Amparo

- Vulneración del principio de interdicción de la arbitrariedad
- Afectación a la Libertad de Empresa
- Violación a la Libertad de Contratación
- Vulneración al Derecho a la Libertad Sindical Negativa





GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T:511 612 3202

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú**

