

Modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El pasado 24 de julio, se publicó el *Decreto Supremo N° 014-2022-TR* que modifica el *Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo* introduciendo cambios sustanciales respecto a cómo se encontraban reguladas la libertad sindical, las negociaciones colectivas y del derecho a huelga en el país.

Es importante señalar que las modificaciones realizadas se han realizado sin respetar el necesario diálogo social que exigen las normas de carácter laboral para que tengan legitimidad social para su aprobación y para su cumplimiento pacífico y efectivo.

Ello, al igual como cuando se emitió el *Decreto supremo 001-2022-TR* cambiando, de manera ilegal, las reglas sobre la tercerización laboral. De esta manera, nuevamente el Ejecutivo obvió el cumplimiento de los compromisos internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que exigen que las normas laborales sean producto de un dialogo social tripartito y democrático, que debe llevarse en el seno de del Consejo Nacional de Trabajo (CNT).

A continuación, presentamos los principales cambios que se han aprobado:

1. Supuestos de sindicalización

- Permite la sindicalización de trabajadores independientes, como los locadores de servicios u otras modalidades similares de servicios personales.
- Permite que los trabajadores se pueden afiliar directamente a federaciones o confederaciones de trabajadores, sin estar afiliados a un sindicato.

2. Tipos de sindicatos que se pueden formar

La norma modificada permitía que se constituyan sindicatos de empresa, de actividad, de gremio y de oficios. La nueva regulación permite que se constituyan sindicatos “en cualquier ámbito que los trabajadores estimen conveniente”, haciendo mención expresa en forma adicional a la posibilidad de formar sindicatos de “grupos de empresas”, de “cadena productiva” o de “redes de subcontratación”

3. Elección de delegados de los trabajadores cuando no haya sindicato

En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, se puede elegir a dos delegados que los representen ante el empleador. De acuerdo con el nuevo reglamento, ya no se requerirá que sean elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sino

que bastará con mayoría de los trabajadores que asistan a la reunión que convoquen para elegirlo.

4. Protección del fuero sindical para dirigentes y delegados

La norma modificada establecía supuestos específicos de protección del fuero sindical a un número específico de trabajadores dependiendo del tipo o tamaño del sindicato de acuerdo a lo dispuesto en la Ley. El reglamento aprobado señala de manera general que están comprendidos 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.

5. Supuestos de «actos de concurrencia obligatoria»

La Ley señala que el empleador está obligado a conceder permisos y licencias remuneradas a los dirigentes de sindicatos para la asistencia a “actos de concurrencia obligatoria”, hasta por 30 días por año y por cada dirigente o más allá de ese límite si se acuerda en convenio colectivo.

El reglamento modificado establecía que los actos de concurrencia obligatoria son los convocados por autoridad judicial, policial o administrativa y los acordados en la convención colectiva. Sin embargo, la nueva disposición agrega

que, también lo son los que establezca el estatuto del sindicato o los que determine su Junta Directiva, bastando comunicación al empleador durante el primer mes de mandato.

6. Cuotas sindicales

Para efectos de que el empleador deduzca las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados, regulan la comunicación al empleador de la afiliación directa o indirecta del sindicato a la federación o confederación. Entendiéndose por “afiliación indirecta” la relación establecida entre un sindicato y una confederación, a través de la afiliación de dicho sindicato a una federación que a su vez está afiliada a una confederación.

7. Facilita inscripción en el registro sindical

El registro de las organizaciones sindicales se efectuará aplicando la aprobación automática a la sola presentación de la solicitud, quedando sujeto a una fiscalización posterior por muestreo. Anteriormente, se hacía una evaluación previa para la revisión de los requisitos de su constitución (acta de asamblea general, estatutos, nómina con información detallada de los afiliados o de las organizaciones sindicales si se trataba de una federación).

8. Alcances del convenio colectivo

Se dispone que el empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de una convención colectiva a otros

trabajadores no comprendidos en el ámbito del convenio.

9. Declaración de procedencia de una huelga

Se facilita la declaración de huelga estableciendo que se trata de un procedimiento administrativo de evaluación previa con silencio positivo, para lo cual la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres días hábiles para pronunciarse.

10. Efectos de la huelga

Se regula que no puede pactarse en contra de la abstención de los trabajadores de laborar durante la huelga.

Asimismo, se precisa que 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. Asimismo, el empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal y de realizar cualquier acto que impida u obstruya el ejercicio de la huelga.

11. Arbitraje

Se otorga el arbitraje potestativo solamente a los trabajadores y en forma alternativa a la huelga.

En caso de estar en huelga, los trabajadores pueden solicitar por escrito al empleador iniciar un arbitraje. En la norma que ha sido modificada, en este supuesto el arbitraje procedía con la aceptación del empleador, si es que se deponía la huelga, sin embargo, en la nueva regulación se ha eliminado este requisito por lo que el arbitraje podría darse sin que se deponga la huelga

12. Disolución judicial del sindicato

La disolución judicial de una organización sindical por pérdida del número mínimo de afiliados, sólo puede ser declarada una vez que se haya verificado que las razones que motivaron la disminución de miembros del sindicato por debajo del mínimo legal, no responden a la comisión de actos antisindicales. Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los trabajadores sindicalizados despedidos que hubieran denunciado la antisindicalidad del despido o la no renovación de contrato sujeto a modalidad ante la inspección del trabajo o demandado la reposición en sede judicial, en tanto el proceso no hubiera concluido.

13. Derecho de sindicación del personal de dirección y de confianza

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, salvo que el

estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación

14. Obligación de entregar información mínima por parte del empleador para la negociación

Se establece que el empleador debe entregar información mínima para la negociación colectiva, de por lo menos los tres últimos ejercicios económicos concluidos y al periodo preliminar de los meses concluidos del presente ejercicio, de ser el caso, y debe incluir:

- 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.
- 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.
- Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera.
- Cuadro de categorías y funciones vigente.
- Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera.

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