

Las nuevas reglas sobre sindicatos, negociaciones colectivas y huelgas

El gobierno ha publicado un reglamento que modifica **radicalmente** las relaciones sindicales, negociaciones colectivas y huelgas. Lo ha hecho mediante Decreto Supremo No. 014-2022-TR, publicado el día de hoy y que entra en vigencia el día de mañana, 25 de julio.

Estamos ante los mayores cambios en 30 años, pero sin diálogo social en el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) y ciertas disposiciones reglamentarias que contravienen la ley o que no se ajustan a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hace unos días se difundió un proyecto de esta norma que hoy se publica con ligeros cambios.

Los cambios drásticamente impactan, por lo menos, en tres dimensiones en el ámbito colectivo:

1. Empoderamiento de las organizaciones sindicales, tanto por una promoción estatal para una mayor afiliación de trabajadores a sindicatos, la constitución de más sindicatos, así como mayores facultades y mecanismos para su actuación.
2. Fortalecimiento de la negociación colectiva por rama y otros niveles de negociación, otorgando solo al sindicato la posibilidad de acudir a un arbitraje.
3. Mayores huelgas legales, estableciendo mayor flexibilidad en los requisitos, así como limitaciones a la actuación de las empresas para reducir los efectos de una paralización.

Es lamentable que el gobierno haya aprobado esta norma sin diálogo social en el Consejo Nacional de Trabajo, para su debido debate, como corresponde en el marco que comenzaba el diálogo por el Anteproyecto de Código de Trabajo que tiene gran parte de estos cambios.

A continuación, compartimos los principales cambios que trae el nuevo reglamento:

Principales cambios	Regulación anterior	Nueva regulación (desde 25.07.22)
Sindicatos de trabajadores independientes	No hay mención	Trabajadores independientes pueden formar sindicatos, negociar y plantear una huelga
Afiliación de trabajadores a federaciones o confederaciones	No regulado.	Trabajadores pueden afiliarse directamente a federaciones o confederaciones si lo permiten los estatutos.
Nuevos tipos de sindicatos regulados	Sindicatos de empresa, de actividad, de gremio, de oficios varios.	Sindicatos de empresa, de actividad, de gremio, de oficios varios, de grupos de empresas, de cadena productiva o redes de subcontratación (tercerización, intermediación) o cualquier otro que los trabajadores estimen convenientes.
Representantes de los trabajadores (cuando no exista sindicato)	Deben ser elegidos por la mayoría de trabajadores de la empresa.	Deben ser elegidos por más de la mitad de los/as trabajadores/as de la empresa asistentes a la reunión convocada para su elección.
Negociación por rama y otros niveles a la empresa	Las partes deciden	Si no hay acuerdo entre partes, un arbitraje promovido por el sindicato decidirá.
Extensión de beneficios de convenio colectivo	Permitida unilateralmente o por acuerdo entre partes, según Corte Suprema.	No puede ser unilateral. Solo por acuerdo con sindicatos se podrá extender el convenio colectivo.

Procedencia de la huelga	Usualmente existe resolución expresa del MTPE aprobando.	Si no se emite resolución en tres días, hay silencio positivo y se permite la huelga.
¿Cuándo procederá la huelga?	Solo durante negociación colectiva o cuando se incumple una resolución definitiva.	Ya no es necesario acreditar que existe una negociación colectiva, por lo que el MTPE podría declarar la huelga en otros casos según su criterio.
Asistencia al trabajo en huelga	Se permite que un trabajador sindicalizado labore. Hay resoluciones judiciales que permiten que personal propio reemplace a huelguistas.	Una empresa no puede permitir que el personal acuda a laborar en huelga. No es posible reemplazar a ningún trabajador en huelga con personal que acuda a trabajar.
Arbitraje potestativo	Puede ser solicitado por los trabajadores o por los empleadores. Procede por actos de mala fe o desacuerdo en primera negociación. Deben transcurrir mínimo 3 meses del inicio de la negociación y seis reuniones de trato directo o conciliación.	Solo puede ser iniciado por los trabajadores y es alternativo a la huelga (no simultáneo huelga y arbitraje). Procede por actos de mala fe negocial o desacuerdo en primera negociación. Puede ser de inmediato al inicio de la negociación. Solo deben transcurrir como mínimo 3 meses de negociación y seis reuniones de trato directo o conciliación, si es primera negociación.
Puestos indispensables en huelga	Si no hay antecedente resuelto o acuerdo de partes, en caso de divergencia sobre los puestos indispensables que debe cubrir el sindicato en caso de huelga, surte efectos los puestos indispensables declarados por el empleador.	Si no hay antecedente resuelto o acuerdo de partes, en caso de desacuerdo (divergencia) sobre los puestos indispensables que debe cubrir el sindicato en caso de huelga, no surte efectos los puestos indispensables declarados por el empleador, sino que es solo referencial. El MTPE decide en función a razonabilidad y buena fe.
Flexibilidad para licencias sindicales a dirigentes	Debatible si sindicato podía establecer cuándo procedía la licencia sindical de dirigentes.	El sindicato puede determinar cuándo se ejerce los días de licencia sindical.
Registro sindical	Documentos debían ser refrendados por Notario Público o Juez de Paz de la localidad. Autoridad debe aprobar el registro, o se aplica silencio positivo. Si registro sindical se cancela, deben pasar 6 meses para reinscripción.	Documentos presentados a la Autoridad Administrativa de Trabajo para el registro sindical deben remitirse bajo Declaración Jurada. El trámite de registro se puede hacer virtualmente y su aprobación es automática. Si registro se cancela, puede reinscribirse en cualquier momento.
Más trabajadores protegidos por el fuero sindical (protección contra traslados y despidos)	Están protegidos por el fuero sindical: - Sindicatos: hasta 3 dirigentes si el sindicato tiene 50 afiliados, adicionándose 1 dirigente por cada 50 afiliados adicionales, con tope de 12 dirigentes. - Federaciones: 2 dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de 15. Confederaciones: 2 dirigentes por cada federación que agrupe y tope de 20.	Están protegidos por el fuero sindical: Todos los miembros de las juntas directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones que el estatuto de la organización sindical establezca. No hay límites. Todos los delegados de secciones sindicales. - Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta 3 meses después de concluido el procedimiento.



	• Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta 3 meses después de concluido el procedimiento. • Candidatos a dirigentes o delegados sindicales, hasta 30 días antes y 30 días después del proceso electoral. • A la totalidad de miembros de un sindicato en formación, desde la fecha de presentación y hasta 3 meses después. • Otros por acuerdo entre las partes.	• Candidatos a dirigentes o delegados sindicales, hasta 30 días antes y 30 días después del proceso electoral. • A la totalidad de miembros de un sindicato en formación, desde la fecha de presentación y hasta 3 meses después. • Otros por acuerdo entre las partes.
Información previa que debe entregar la empresa sobre la situación económica, financiera y laboral de la empresa en las negociaciones	Previo al inicio de la negociación, la información para el sindicato será determinada de común acuerdo. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.	Trabajadores tendrán derecho a solicitar previo al inicio de la negociación: • 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.