



# BOLETÍN

## ESPECIAL

PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS  
EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE  
RELACIONES COLECTIVAS DEL  
TRABAJO



SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS

Jueves, 28 de julio de 2022

## **PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO.**

Mediante Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022, se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

En tal sentido, a continuación, presentamos los principales cambios normativos que contiene el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (LRCT):

<b>TEMA</b>	<b>REGULACIÓN ACTUAL</b>	<b>MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DE LA LRCT</b>
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Se encuentran comprendidos los trabajadores sujetos a la actividad privada.	Se incluyen dentro del ámbito de aplicación a los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, en lo que les sea aplicable.
AFILIACIÓN A FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	No se encuentra regulada este tipo de afiliación.	Se reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.
TIPOS DE SINDICATOS	Se establecen los sindicatos de empresa, de actividad, de gremio, de oficios varios.	Se adicionan nuevos tipos de sindicatos: i) sindicatos de grupos de empresas, ii) de cadena productiva o de redes de subcontratación y iii) de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

<p>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (DELEGADOS)</p>	<p>Los dos (02) delegados deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa.</p>	<p>Los dos (02) delegados deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa asistentes a la reunión convocada.</p>
<p>FUERO SINDICAL</p>	<p>El fuero sindical comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después.</li> <li>b) En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12).</li> <li>c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15).</li> <li>d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20).</li> <li>e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.</li> </ul>	<p>Se adiciona dentro del fuero sindical 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>

ACTOS DE CONCURRENCIA OBLIGATORIA	Se establece como 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.	Se establece como actos de concurrencia obligatoria: i. Los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa en ejercicio de sus funciones. ii. Los acordados por las partes en la convención colectiva. iii. Los que establezca el estatuto de la organización sindical. iv. Los que determine la Junta Directiva en comunicación que deberá dirigir al empleador durante el primer mes de asumido su mandato.  Esta lista enunciativa y no limitativa.
PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO SINDICAL	La copia de la documentación presentada ante la Autoridad de Trabajo debe ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por Juez de Paz de la localidad.  La Autoridad de Trabajo, previa verificación del cumplimiento de requisitos, tiene un plazo de siete (7) días naturales para otorgar el registro. En caso que no exista respuesta, se aplica el silencio positivo.	No es necesario que las copias de la documentación se refrenden por Notario Público ni por Juez de Paz, siendo solo necesario una declaración jurada.  El registro sindical se efectuará en forma automática, a la sola presentación de la solicitud.
REINSCRIPCIÓN DEL REGISTRO SINDICAL	El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento.	El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado, podrá solicitar nuevo registro cuando lo estime conveniente.
EXTENSIÓN ALCANCES DE CONVENCIÓN COLECTIVA	Jurisprudencialmente se permitió la extensión unilateral o por acuerdo entre las partes de los alcances de la convención colectiva.	El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación.

DERECHO DE SINDICACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA	Solo se permite afiliación del personal de dirección y de confianza siempre que el estatuto del sindicato lo permita.	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.
ENTREGA DE INFORMACIÓN SOBRE SITUACIÓN ECONÓMICA, FINANCIERA Y LABORAL	La información a proporcionar será determinada de común acuerdo. En caso de no existir acuerdo, la Autoridad de Trabajo determinará la información que deberá ser proporcionada.	La información mínima a ser entregada por las empresas comprendidas en la negociación colectiva debe referirse por lo menos a los tres (3) últimos ejercicios económicos concluidos y al periodo preliminar de los meses concluidos del presente ejercicio, de ser el caso, y debe incluir: i. 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. ii. 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. iii. Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera. • Cuadro de categorías y funciones vigente. iv. Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera. v. Relación de beneficios económicos y condiciones de trabajos otorgados por mandato legal, convenio colectivo o costumbre de la empresa, vigentes.
ARBITRAJE POTESTATIVO	Ambas partes (trabajador o empleador) pueden interponer el arbitraje potestativo, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, y ocurridos los siguientes supuestos: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o, b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que	Solo 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 seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (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.

	tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.	
EFECTOS DE LA HUELGA	<p>Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar.</p> <p>La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.</p> <p>El empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga.</p>	<p>Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, adicionando expresamente que no puede pactarse en contrario.</p> <p>La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa, al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviere 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. 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>

(\*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.

En caso tenga alguna consulta, puede contactar al correo:

**cmargary@srpmlegal.pe**



**SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY** ABOGADOS

Visítanos en: <https://srpmlegal.pe/>

Síguenos en nuestras redes.

