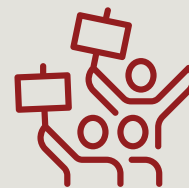


# MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE SINDICATOS, NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y HUELGAS



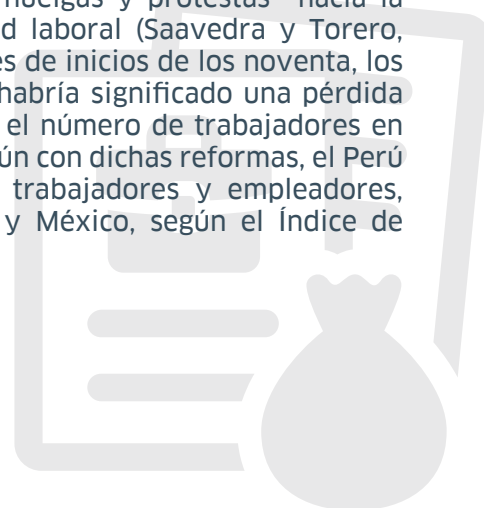
Recientemente, el gobierno modificó el reglamento de las relaciones colectivas de trabajo sin haberse discutido en el Consejo Nacional de Trabajo (CNT). Estos cambios generan un desequilibrio en la negociación colectiva entre los trabajadores y empleadores al otorgar mayores facultades a los sindicatos y una mayor flexibilidad para declarar huelgas legales. De esta manera, se incrementaría innecesariamente la conflictividad entre trabajadores y empleadores, lo cual podría generar mayores costos económicos y sociales.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A través de la negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores pueden llegar a acuerdos con sus empleadores para acceder a mejores condiciones laborales. Para lograr dichos resultados se requiere una legislación equilibrada, instituciones sólidas y una adecuada capacidad de diálogo entre los actores involucrados. Sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), la existencia de instituciones de negociación colectiva débiles e ineficaces puede generar conflictos laborales que conllevan mayores costos para las empresas y trabajadores.

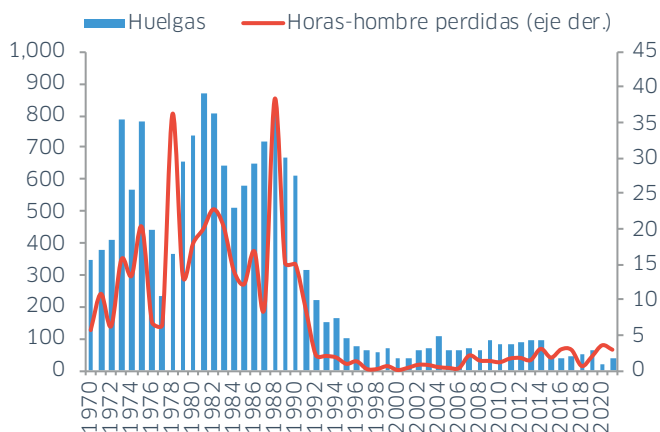
La experiencia internacional no es concluyente respecto al efecto que ha tenido la sindicalización sobre la productividad laboral. Una recopilación de estudios demuestra que esta relación, en promedio, es nula y varía según país e industria. Por ejemplo, se encuentra que el efecto de la sindicalización sobre la productividad laboral es positivo en la industria manufacturera en Estados Unidos, pero es negativo en Reino Unido y Japón (Doucouliagos y Laroche, 2003).

La evidencia indica que los sindicatos en el Perú no logran alcanzar un nivel adecuado de desarrollo institucional y suelen presentar una actitud hostil -huelgas y protestas- hacia la empresa, lo cual impacta negativamente sobre la productividad laboral (Saavedra y Torero, 2005). Según Yamada y Salgado (2006), sin las reformas laborales de inicios de los noventa, los altos niveles de huelgas hubieran prevalecido en el Perú. Esto habría significado una pérdida promedio anual de más de 15 millones de horas-hombre y que el número de trabajadores en huelga ascienda a cerca de 300 mil por año, entre 1993 y 2003. Aún con dichas reformas, el Perú ocupa el puesto 108 de 141 países en la cooperación entre trabajadores y empleadores, mostrando relaciones laborales más conflictivas que en Chile y México, según el Índice de Competitividad Global 2019.



## Huelgas y horas-hombre perdidas en el sector privado, 1970 - 2021

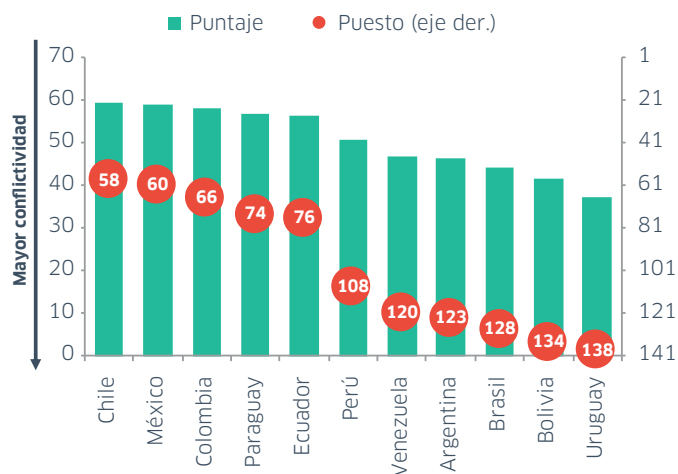
(número de huelgas, millones de horas)



Fuente: MTPE.

## Relación laboral entre trabajadores y empleadores\*, 2019

(índice de 0 a 100, puesto de 141 países)



\*/ Un mayor puntaje indica una relación laboral más cooperativa, mientras que un menor puntaje implica una mayor conflictividad. Fuente: Foro Económico Mundial - Índice de Competitividad Global.

## NUEVAS REGLAS

Las modificaciones al reglamento de las relaciones colectivas de trabajo<sup>1</sup> otorgan mayores flexibilidades a los requisitos para llevar a cabo huelgas legales. Por ejemplo, se establece la aprobación automática de estas si el Ministerio de Trabajo (MTPE) no se pronuncia luego de tres días. Además, se elimina el requisito de encontrarse en negociación colectiva, dejando la aprobación de una huelga a único criterio del MTPE.

Asimismo, se permite la incorporación de trabajadores independientes, despedidos y aquellos que no estén en planilla a sindicatos, federaciones y confederaciones. También se otorga mayores facultades de actuación a los sindicatos. Por ejemplo, solo estos pueden iniciar procesos de arbitraje, quitándole dicha facultad a los empleadores. Estos cambios inclinan desproporcionalmente la balanza de la negociación colectiva hacia los trabajadores. De acuerdo con Jorge Toyama, abogado laboralista, esto iría en contra de las recomendaciones de la OIT, que propone la igualdad de facultades entre ambas partes.

Por otro lado, los empleadores ahora enfrentan mayores restricciones para responder ante los efectos de una huelga, al prohibir que los trabajadores involucrados laboren y que estos sean reemplazados. Este cambio no solo afecta a las empresas, sino que también vulnera la libertad de trabajo de aquellos trabajadores<sup>2</sup> que quieran laborar para evitar pérdidas salariales y de otros beneficios laborales. Por ejemplo, dado que el aporte al seguro de salud de los trabajadores depende del pago del salario, atender a una huelga voluntariamente o no por más de tres meses, podría significar la pérdida de dicho seguro.

## Principales modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

<p><b>Huelgas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son aprobadas automáticamente si el MTPE no se pronuncia a los tres días de realizada la comunicación de la huelga.</li> <li>• No se requiere negociación colectiva para su aprobación.</li> <li>• Ante una huelga, los trabajadores no pueden acudir a laborar.</li> </ul>
<p><b>Sindicatos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueden integrar los trabajadores independientes, despedidos y quienes no estén en planilla. Pueden integrar federaciones y confederaciones sin estar afiliados a un sindicato.</li> <li>• Son los únicos que pueden iniciar arbitrajes en caso de no llegar a un acuerdo en primera negociación o por actos de mala fe.</li> </ul>
<p><b>Empleadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No pueden permitir a los trabajadores en huelga laborar ni pueden reemplazarlos por otro personal, lo cual fuerza la detención de sus operaciones.</li> <li>• No pueden iniciar arbitrajes en caso de no llegar a un acuerdo en primera negociación.</li> </ul>

Fuente: El Peruano.

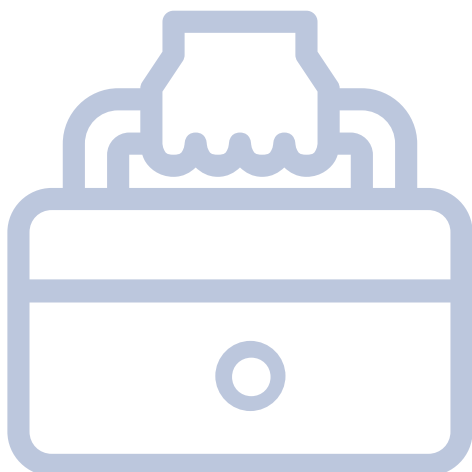
Adicionalmente, dado que el decreto fue aprobado sin haber sido discutido en el CNT, carece de consenso social y político, incumpliendo los acuerdos internacionales sobre legislación laboral con la OIT. Además, Lidia Vílchez, abogada laboralista, señala que la norma es jurídicamente incorrecta porque para modificar el reglamento sobre la negociación colectiva se requiere una ley emitida por el Congreso, y no un decreto supremo del Ejecutivo.

## CONCLUSIÓN

La modificación de las reglas para las relaciones colectivas genera mayores rigideces que desincentivarán la contratación formal e incrementarán la informalidad. Un panorama de más huelgas significaría un retroceso a la década de los ochenta, con los altos costos económicos y sociales que significaron las millones de horas de trabajo perdidas, y que afectaron la productividad laboral.

Esta norma, junto con la restricción a la tercerización laboral, el nuevo Código de Trabajo y el incremento de la remuneración mínima vital, forma parte de la Agenda 19 propuesta por el exministro Íber Maraví. Con ello, el gobierno insiste en una política laboral que otorga mayores beneficios a una pequeña parte de la fuerza laboral formal –solo el 5% de trabajadores formales del sector privado se encuentra sindicalizado– a costa de mayores dificultades para la gran mayoría de trabajadores informales.

Frente a un mercado laboral deteriorado, donde aún quedan por recuperar 300 mil empleos adecuados solo en Lima Metropolitana respecto al nivel prepandemia, los esfuerzos deberían centrarse en promover la creación de más empleos formales, que proveen mejores condiciones laborales y mayores salarios. Finalmente, todos los cambios normativos en materia laboral deberían pasar por un proceso de diálogo y discusión técnica, a fin de asegurar su legitimidad.



## REFERENCIAS

Doucouliafos, C., & Laroche, P. (2003). What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. *Industrial Relations*, 42(4), 650-691.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima: OIT.

Saavedra, J., & Torero, M. (2005). Union Density Changes and Union Effects on Firm Performance in Peru. En Kuhn, P., & Márquez, G. (Ed.), *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. (33-75). Inter-American Development Bank.

Yamada, G. & Salgado, E. (2006). Huelgas en el Perú: Determinantes económicos e institucionales. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Documento de discusión DD/06/08

---

<sup>1</sup> En el Perú, la negociación colectiva en el régimen laboral privado se encuentra regulada mediante el [Decreto Ley N° 25593](#) y su [reglamento](#), el cual ha sido modificado recientemente por el [DS N° 014-2022-TR](#). Para mayor detalle sobre las modificaciones al reglamento de relaciones colectivas revisar: "[Las nuevas reglas sobre sindicatos, negociaciones colectivas y huelgas](#)" de Estudio Vinatea & Toyama.

<sup>2</sup> Si el sindicato afilia a menos de la mitad de los trabajadores de la empresa, afectaría solo a aquellos sindicalizados. De lo contrario, afectaría a todos los trabajadores.