

Nuevos cambios a la regulación laboral desconocen las necesidades de la mayoría de los trabajadores y los acuerdos con la OIT

Opinión APOYO Consultoría
Agosto 2022



El 24 de julio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) modificó el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo. Los cambios introducidos buscan principalmente empoderar a las organizaciones sindicales, restar poder de negociación a los empleadores y facilitar más huelgas legales. Según el estudio de abogados Vinatea y Toyama –especialistas en temas laborales–, estos representarían los mayores cambios durante los últimos 30 años en materia de relaciones colectivas (ver informe [aquí](#)).

Esta medida es parte de una política laboral del Gobierno que busca favorecer a un grupo minoritario de trabajadores, pero afecta a la gran mayoría de la población. Solo el 23% de los trabajadores en el sector privado son formales, y de ellos apenas el 5% está sindicalizado. Así, esta medida no representa ningún beneficio para el grueso de los trabajadores. Por el contrario, la falta de diálogo social sobre los cambios introducidos y el desbalance que estos generan en el proceso de negociación elevan la incertidumbre en el entorno laboral para los inversionistas y tienen consecuencias negativas en la inversión privada, la contratación de mano de obra, el crecimiento del PBI y la reducción de la pobreza.

Primero, las modificaciones se realizaron sin diálogo social y en momentos en que comenzaba el debate por el Anteproyecto de Código de Trabajo, que ya incluía varios de estos cambios. El diálogo tripartito –en el que participan el Gobierno y las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores– es una obligación que está en el marco de los acuerdos que el Perú ratificó con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, estas modificaciones no fueron discutidas en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) para su debido debate. Esto es tan grave que ya a finales de abril la OIT le llamó la atención al MTPE por la ausencia de consultas respecto a importantes reformas legislativas laborales, como la aprobación de las restricciones a la tercerización laboral y el aumento del sueldo mínimo, o la presentación del anteproyecto del Código de Trabajo. De hecho, varios de los cambios a la Ley de Relaciones Colectivas ya estaban incorporados en este anteproyecto, el cual recién ha entrado a debate social tras la demanda de las partes involucradas.

Segundo, algunos cambios introducidos generan un serio desbalance en la negociación entre los empleadores y los trabajadores. Esto debido a que las medidas que buscan fortalecer a los sindicatos e incrementar su poder de negociación afectan los espacios de diálogo o negociación bilateral entre ambas partes. Por ejemplo, la nueva normativa establece que ya no será necesario acreditar que existe una negociación colectiva para que proceda la huelga, por lo que el MTPE puede declarar procedente una huelga por otros motivos. Asimismo, si no existe acuerdo entre las partes durante un proceso de negociación colectiva, el arbitraje solo puede ser solicitado por los trabajadores y ya no por ambas partes. Así, varias de las modificaciones priorizan el conflicto en lugar del diálogo, lo cual no se ajusta a los criterios de relaciones laborales de la OIT.

En suma, el incumplimiento del diálogo tripartito y el desbalance regulatorio generan elevada incertidumbre y limitan las contrataciones formales futuras, lo cual va en contra de las necesidades más urgentes de la población. Más del 50% de los trabajadores a nivel nacional están sufriendo las consecuencias de la precarización del empleo: más trabajos informales, salarios inferiores y menos acceso a protección social. Reflejo de ello es que, a pesar de la recuperación de la actividad económica, la mayoría de la población percibe que su economía familiar no está progresando. En este sentido, la prioridad del Gobierno debería concentrarse en generar un ambiente propicio para la creación de empleo de calidad y así atender las necesidades de los más de 12 millones de trabajadores informales que no cuentan con ningún derecho laboral.



El diálogo tripartito es un compromiso que ha firmado el Perú. De acuerdo con la Constitución de la OIT y los convenios internacionales del trabajo, ratificados por el Perú, “las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deben ser consultadas de manera efectiva durante el proceso de adopción de normas o reglamentos que afecten a todas las partes”. Dicha consulta es aún más importante cuando se trata de una reforma general de la legislación de trabajo. Sin embargo, el Gobierno ha demostrado reiteradas veces la falta de compromiso con el diálogo social en temas laborales, lo cual ha llevado a la OIT a emitir un comunicado expresando su preocupación por el incumplimiento de los acuerdos.



La mayoría de los cambios introducidos en el reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo generan mayor incertidumbre y no favorecen el diálogo. Entre las principales modificaciones destacan las siguientes:

- **Posibilidad de crear nuevos tipos de sindicatos.** La norma permite que haya sindicatos de trabajadores independientes, de grupos de empresas, de cadenas productivas o de cualquier otro tipo, lo que eleva la incertidumbre sobre la continuidad operativa de cada empresa.

- **La huelga se puede iniciar en cualquier momento y se puede aprobar con silencio positivo del MTPE.** Ya no es necesario que empleadores y trabajadores acrediten estar en un proceso de negociación colectiva que fracase, como paso previo para iniciar una huelga. Es decir, el MTPE podría declarar procedente una huelga por otro motivo, según su criterio. Más aún, esta puede proceder por silencio administrativo si es que el MTPE no se pronuncia en tres días.
- **El arbitraje potestativo solo puede ser iniciado por los trabajadores.** Esta medida genera un desbalance entre sindicatos y empleadores que contraviene los principios elementales de cualquier proceso de negociación, pues antes podía ser solicitado por cualquiera de las partes. Además, ya no es necesario que transcurran al menos tres meses desde el inicio de la negociación, puede ser de inmediato.
- **El MTPE será el encargado de definir cuáles son los puestos indispensables que se tiene que cubrir durante la huelga.** Antes esta facultad la tenía el empleador, que es quién conoce los puntos críticos del funcionamiento de la empresa.



Si bien los cambios al reglamento benefician a una minoría, pueden alterar notablemente las relaciones laborales en algunos sectores y, con ello, poner en peligro el funcionamiento de actividades clave para la economía. Hay sectores fundamentales para la actividad económica que son más vulnerables y cuyos procesos logísticos podrían verse afectados con estos cambios. Por ejemplo, el porcentaje de trabajadores sindicalizados en el sector minero e hidrocarburos asciende a 32% y este rubro, además, concentra casi el 40% de los conflictos laborales. Esto, en un contexto en el que el número de huelgas ha aumentado significativamente desde el inicio de este Gobierno y la cantidad de trabajadores comprendidos en las huelgas laborales ha alcanzado su máximo de los últimos 25 años. Más aún, el porcentaje de huelgas declaradas legales por el MTPE bajo el nuevo Gobierno ascendió a 42% en el 2021, más de 30 puntos porcentuales por encima del promedio de los últimos cinco años.

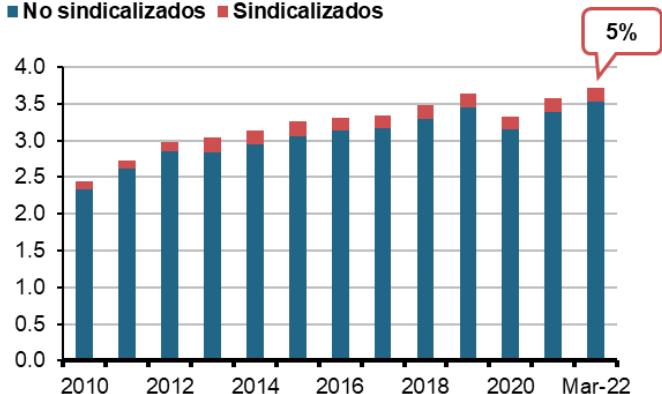


La urgencia es crear empleo de calidad. Según la encuesta de Ipsos, la creación de empleo es considerada dentro de las tres principales prioridades en las que debería enfocarse el Gobierno. Esto, en un contexto en que el 56% de la población en Lima Metropolitana señala que su situación económica está peor que hace 12 meses. Para atender las demandas más urgentes de la población no solo es importante generar empleo sino, sobre todo, que sea de calidad. Las causas detrás de la mala calidad del empleo son la elevada rigidez de la regulación del mercado laboral, los altos sobrecostos laborales y el salario mínimo fijado por encima de la productividad de las pequeñas y microempresas. Las nuevas regulaciones, además de cambiar las reglas de juego arbitrariamente, van justamente en contra de generar un ambiente propicio para solucionar esta situación.

SOLO EL 5% DE TRABAJADORES FORMALES PERTENECEN A UN SINDICATO

Millones de trabajadores formales privados

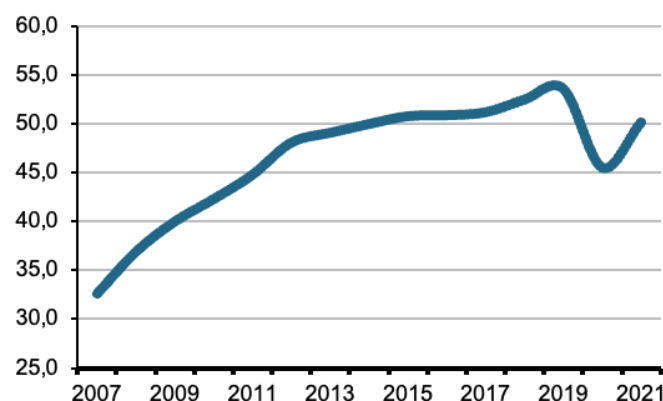
■ No sindicalizados ■ Sindicalizados



FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

LA TASA DE EMPLEO ADECUADO TODAVÍA NO RECUPERA SUS NIVELES PREPANDEMIA

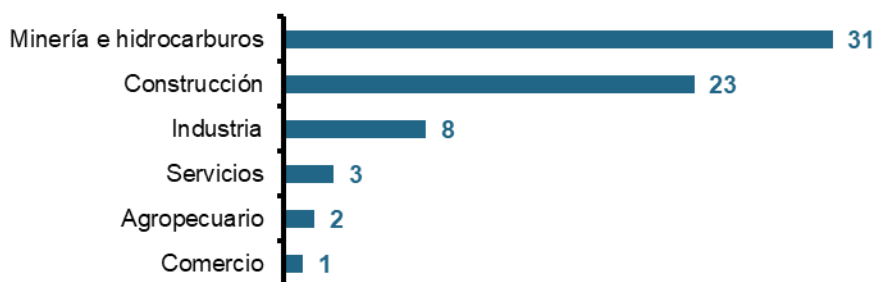
% del empleo total



FUENTE: INEI

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

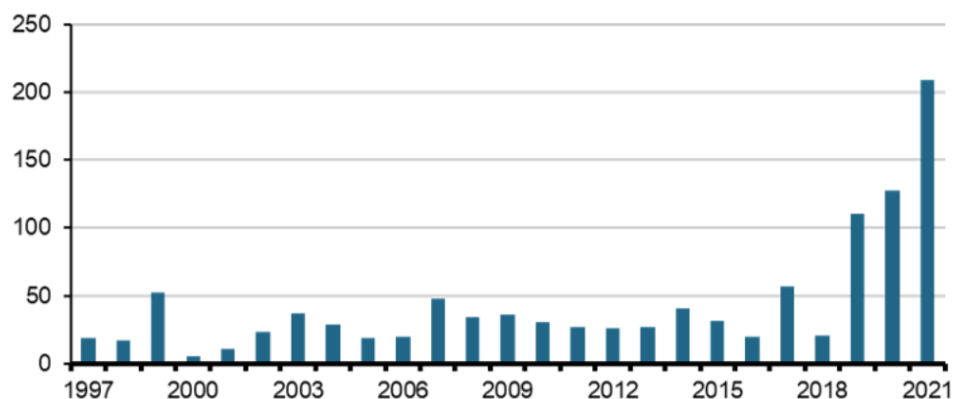
% de trabajadores formales privados



FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

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

Miles de trabajadores



FUENTE: Planillas electrónicas-MTPE

Contáctanos para mayor información
contactos@apoyoconsultoria.com


**APOYO
CONSULTORIA**

www.apoyoconsultoria.com

