

Dirección General de Trabajo

MEMORIA ANUAL

Dirección de Prevención y Solución de
Conflictos Laborales y Responsabilidad
Social Empresarial Laboral



2015



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
1. ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA DPSCLRSEL	4
1.1. Actividades en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales	4
1.1.1. Taller Regional: “Fortalecimiento de Capacidades en Materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales”	10
1.1.2. Taller: “Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos”	12
1.2. Actividades en materia de Responsabilidad Social Empresarial.....	13
1.2.1. Seminarios “La Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial”	13
1.2.2. Concurso de Buenas Prácticas Laborales	17
1.3. Actividades en materia de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador	24
1.4. Otras actividades de participación de la DPSCLRSEL	26
1.4.1. Formalízate Ahora	26
1.4.2. Documentos y otras acciones realizadas por la DPSCLRSEL.....	27
2. SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA.....	28
3. CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS	32
4. LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL AÑO 2015	47
4.1. Metas alcanzadas en el Plan Operativo Institucional (POI).....	47
4.2. Objetivos del Plan Estratégico Institucional 2012-2016.....	48
5. CONCLUSIONES.....	50
ANEXOS.....	52
GLOSARIO	62



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



PRESENTACIÓN

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (en adelante, DPSCLRSEL), es una de las 3 unidades orgánicas de la Dirección General de Trabajo y tiene la responsabilidad del cumplimiento de las siguientes funciones:

- 1) Proponer las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial.
- 2) Promover mecanismos de solución de conflictos laborales, en el ámbito nacional.
- 3) Ejercer funciones ejecutoras en materia de mecanismos alternativos de solución de conflictos y de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral, en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos regionales y gobiernos locales respectivos.

Durante el año 2015, se realizaron acciones y actividades que es necesario consolidar en una Memoria en la que se analice la forma como se ha implementado en el país la política pública aplicable a la función que se realiza en la entidad estatal sobre Prevención y Solución de los Conflictos Laborales, la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial Laboral; y la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador.

En dicho contexto, cabe señalar que en materia de tratamiento de los conflictos Laborales, la DPSCLRSEL cumple - entre otras - las siguientes funciones principales: Ejecución en materia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional; Promoción de los mecanismos de solución de conflictos laborales; y la Identificación y monitoreo de la existencia y desarrollo de los conflictos laborales en el ámbito nacional.



Sobre la primera de las funciones referidas, la Autoridad Administrativa de Trabajo interviene directamente a través del equipo de conciliadores laborales especializados de la DPSCLRSEL ejecutando los mecanismos alternativos de solución de conflictos vía reuniones extraproceso, reuniones de conciliación y reuniones informativas, a efectos de resolver los conflictos colectivos de naturaleza laboral que se suscitan en el ámbito nacional o suprarregional.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En cuanto a la segunda, ésta se cumple a través de las capacitaciones realizadas no solo para los funcionarios y/o servidores de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, sino también para sindicatos, empresas y público en general, convirtiéndose la misma en esencial para el manejo constructivo de los conflictos.

Por su parte, la tercera función se logra por intermedio del diseño e implementación del Sistema Informático de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, el cual es un software de alcance nacional que se alimenta con los reportes diarios "Alertas Tempranas", que suministran las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Merece destacar que en el marco de la Prevención y Solución de los Conflictos Laborales, la DPSCLRSEL ha elaborado el Proyecto de la Política Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Socio Laborales, al igual que propuestas de Directivas y Lineamientos, siendo que esto último contó con la participación activa de funcionarios y servidores de la DPSCLRSEL, al igual que de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, Junín, La Libertad y Piura.

Respecto de la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial Laboral, se viene cumpliendo la función de promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral, en la medida que la participación de las empresas en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales ha venido creciendo con el transcurrir de los años, gracias a la iniciativa de alcance nacional liderada por la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien conjuntamente con la representación de los trabajadores y empleadores, realizan la premiación correspondiente en ceremonia pública.

En lo que concierne a la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, la función principal que cumple la DPSCLRSEL consiste en el apoyo y desarrollo de mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros para la implementación y control de normas nacionales y sectoriales en materia de asesoría y defensa del trabajador, con la finalidad de apoyar en el fortalecimiento de las capacidades de los servidores y funcionarios de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, para el adecuado cumplimiento de los servicios de asesoría, conciliación, liquidaciones y patrocinio judicial.

Asimismo, se da cuenta de los logros en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales; Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial Laboral; y, los Mecanismos Alternativos de Solución de





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Conflictos (MARCS), con que dispone la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), siendo que además se realiza una breve descripción del desarrollo de los conflictos laborales a nivel nacional y por región, sector o actividad económica, y los mecanismos de solución implementados.





1. ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL – DPSCLRSEL

1.1. Actividades en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales

EL Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), dentro de las funciones técnico normativas previstas en la Ley N° 29381 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, le corresponde el ejercicio de la función de prevención y solución de conflictos, que es una actividad compartida con los gobiernos regionales y locales. En tal sentido, el accionar de estos niveles de gobierno en dicha materia debe estar en concordancia con las normas y políticas nacionales y sectoriales que dicta el ente rector.



Una de las principales funciones de la **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral** perteneciente a la **Dirección General de Trabajo**, es dar tratamiento a los problemas laborales, facilitando el diálogo y la comunicación entre los actores de la relación laboral para lograr un acuerdo resolviéndose los conflictos rápidamente y en especial realizando acciones conducente a antelarse a su materialización.

Prevenir conflictos laborales es una tarea que atañe directamente a las partes pero también al Estado. Por ello, definimos el conflicto como una *confrontación pública entre actores que buscan influir en la organización de la vida social*¹.

La existencia de conflictos de trabajo se puede considerar como un fenómeno habitual, al coexistir en el mundo de las relaciones laborales dos componentes: de una parte de los empresarios y de otra de los trabajadores, donde los intereses son contrapuestos.²

En las relaciones laborales se pueden presentar dos clases de conflictos: los individuales y los colectivos. Los **conflictos individuales** atañen a un solo trabajador o a varios trabajadores en relación a sus contratos individuales de

¹ Defensoría Del Pueblo. "Ante todo, el diálogo". Defensoría del Pueblo y conflictos sociales y políticos. Lima: 2005, p. 12.

² Gestión Conflictos Laborales. González García Manuel. p.07.



trabajo, carecen de exteriorización pública, y no pueden tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa o producir repercusiones en el clima de paz social (OIT). Los **conflictos colectivos** son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos.

La DPSCLRSEL, durante el año 2015, ha realizado diferentes actividades orientadas a mejorar el tratamiento oportuno de los problemas laborales y para ello, es una estrategia dar capacitación a los trabajadores y empleadores en temas de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, a fin que conozcan la técnica para negociar colectivamente y promover el diálogo permanente al interior del centro de trabajo. Asimismo, se ha incidido en el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MARCS) existentes para tratar las distintas controversias que se puedan generar dentro de las empresas. En total se han realizado 11 Seminarios que beneficiaron a 1,385 personas en temas de Prevención y Solución de Conflictos Laborales como se aprecia en el **CUADRO N° 1**. Los Seminarios realizados fueron en materia de Políticas Públicas en Prevención y Solución de Conflictos Laborales, cuya finalidad consiste en dar a conocer el uso de los mecanismos institucionales que implementa la Autoridad Administrativa de Trabajo, para anteponerse y resolver conflictos laborales individuales y colectivos, con énfasis en empleadores y trabajadores; además, se realizó el Encuentro Empresarial en Materia Laboral y un Seminario en Resolución de Conflictos con Aplicación de los MARCS del Sector Trabajo, para proporcionar conocimientos respecto a la metodología utilizada por la DPSCLRSEL para el manejo de las divergencias, bajo un enfoque constructivo de los mismos.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**CUADRO N° 1: SEMINARIOS REALIZADOS POR LA DPSCLRSEL EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Enero – Diciembre 2015**

N°	ÁMBITO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)	
1	REGIONES	POLÍTICAS PÚBLICAS EN PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: MECANISMOS INSTITUCIONALES	LA LIBERTAD	TRUJILLO	MARZO	38	
2			ANCASH	CHIMBOTE	MARZO	22	
3			PIURA	PIURA	MARZO	53	
4			AREQUIPA	AREQUIPA	ABRIL	56	
5			LAMBAYEQUE	CHICLAYO	MAYO	200	
6			SAN MARTÍN	TARAPOTO	JUNIO	29	
7			I ENCUENTRO EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL	AYACUCHO	AYACUCHO	AGOSTO	220
8			PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	AYACUCHO	AYACUCHO	AGOSTO	206
9				JUNÍN	JUNÍN	AGOSTO	65
10				RESOLUCION DE CONFLICTOS CON APLICACIÓN DE LOS MARCS DEL SECTOR TRABAJO.	JUNIN	HUANCAYO	OCTUBRE
11	LIMA	SEMINARIO NACIONAL DE GESTIÓN DE CONFLICTOS Y DIÁLOGO SOCIAL	LIMA	LIMA	SETIEMBRE	410	
TOTAL						1385	



Como es de apreciarse, en el CUADRO N° 2 figura la realización de 16 Talleres en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los servidores y funcionarios del Portafolio y de las DGRTPE en la prevención y gestión de conflictos laborales colectivo e individual, a fin que dicho personal brinde mejores servicios en el tratamiento de los conflictos laborales.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CUADRO N° 2: TALLERES REALIZADOS POR LA DPSCLRSEL EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Enero – Diciembre 2015

N°	AMBITO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	REGIONES	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	LA LIBERTAD	TRUJILLO	MARZO	40
2			ANCASH	CHIMBOTE	MARZO	29
3			PIURA	PIURA	MARZO	20
4			AREQUIPA	AREQUIPA	ABRIL	21
5			LAMBAYEQUE	CHICLAYO	MAYO	21
6			SAN MARTIN	TARAPOTO	JUNIO	29
7		PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LIQUIDADORES EN EL SISTEMA INFORMÁTICO DE LIQUIDACIONES EN EL MARCO DEL D.S N° 920	TUMBES Y LIMA		MAYO	3
8			CALLAO Y UCAVALI		MAYO	4
9			PIURA	PIURA	JUNIO	4
10			CAJAMARCA	CAJAMARCA	JUNIO	2
11			PASCO	PASCO	JULIO	1
12			LAMBAYEQUE Y AYACUCHO		AGOSTO	3
13	LIMA	DICTAMENES ECONÓMICOS LABORALES, PUEGO DE RECLAMOS y MARCS	LIMA	LIMA	MARZO	25
14		ENTRENAMIENTO DE CONCILIADORES LABORALES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA	LIMA	LIMA	MARZO	45
15		RELACIONES DE TRABAJO Y CONFLICTOS LABORALES	LIMA	LIMA	SETIEMBRE	26
16		MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (MARCA)	LIMA	LIMA	NOVIEMBRE	30
TOTAL						303



El 29 y 30 de abril del 2015, se realizó la Jornada Nacional en materia de Relaciones de Trabajo, evento dirigido a funcionarios de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, (DGRTPE) actividad que permitió trabajar directamente con los funcionarios y servidores responsables de gestionar los conflictos laborales, concluyendo en que se debe mejorar los niveles de coordinación y comunicación entre la Dirección General de Trabajo y las DGRTPE, solicitándose la emisión de una Directiva General; el diseño, aprobación e implementación de una directiva que regule las pautas a



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

seguir para elaborar directivas en coordinación con las DGRTPE; la conformación de una comisión de revisión y redacción de directivas encargada de realizar el análisis de las sugerencias que efectuaron los participantes de la Jornada Nacional en materia de Relaciones de Trabajo, en los proyectos de directivas siguientes:



Jornada en La Libertad, con la participación del Monitoreo de funcionarios de la DPSCLRSEL.

- ❖ “Lineamientos para la actuación de los Conciliadores y Mediadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo”.
- ❖ “Alcances de los Servicios de Consultas, Liquidaciones, Patrocinio Judicial y Conciliación Individual Administrativa”.
- ❖ “Uso del Sistema de Alerta Temprana”.

Importa señalar que, se realizaron dos Encuentros Macroregionales Norte y Sur, en materia de prevención y solución de conflictos laborales, para analizar los conflictos colectivos emblemáticos en las regiones y establecer las estrategias del sector trabajo a fin de afrontarlos con éxito y de forma rápida, evitándose repercusiones negativas. Además, se trató sobre la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales a nivel regional y nacional; los eventos estuvieron dirigidos a funcionarios de las Direcciones y/o Gerencias de Trabajo y Promoción del Empleo, beneficiando a 76 personas. (Cuadro N° 3).





CUADRO N° 3: OTRAS ACTIVIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Enero – Diciembre 2015

N°	ÁMBITO	ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	REGIONES	III ENCUENTRO MACROREGIONAL SUR.	CUSCO	CUSCO	JULIO	30
2		III ENCUENTRO MACROREGIONAL NORTE.	SAN MARTÍN	TARAPOTO	AGOSTO	46
3		JORNADA NACIONAL EN MATERIA DE RELACIONES TRABAJO	LA LIBERTAD	TRUJILLO	ABRIL 29 y 30	80
TOTAL						156



Resulta relevante señalar que en el periodo de 2011³ a 2015, la DPSCLRSEL ha venido realizando con éxito diferentes actividades para el fortalecimiento de capacidades en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales; y dentro de las acciones y logros tenemos a un gran número de personas capacitadas mediante talleres y seminarios de promoción de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, lográndose capacitar a un total de 4,168 personas entre: dirigentes sindicales, trabajadores, empleadores, servidores y público en general, como se detalla en el Cuadro N° 4, en el cual se aprecia que el año 2015 se alcanzó el mayor número de personas capacitadas, dado que la DPSCLRSEL ha puesto mayor énfasis en la ejecución de estas actividades debido al incremento de los conflictos laborales en el país. En función de ello, se busca sensibilizar a través de los talleres a los empleadores como a los empleados, siendo preferible que busquen llegar a un buen arreglo entre ellos antes que recurrir al Poder Judicial en el que se pagan tasas, entre otros.

³ Corresponde de agosto – diciembre del 2011



CUADRO N° 4: N° DE PERSONAS CAPACITADAS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, SEGÚN AÑO.

AÑO	N° PERSONAS
2011*	725
2012	780
2013	676
2014	143
2015	1,844
TOTAL	4,168

Durante el año 2015 se propuso lo siguiente:

- 1) "Proyecto de la Política Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Sociolaborales".
- 2) "Lineamiento que establece el Protocolo de Coordinación y Comunicación entre las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección General de Trabajo".
- 3) "Normas para la Formulación y Modificación de Directivas propuestas por las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo".
- 4) "Lineamientos para la actuación de los conciliadores y mediadores del MTPE y de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo".



1.1.1. Taller Regional: "Fortalecimiento de Capacidades en Materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales".

Considerando que existe alta rotación de personal en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) a nivel nacional, el 26 de Mayo de 2015 se realizó en la Región de Lambayeque, el Taller sobre Fortalecimiento de Capacidades en Materia de Prevención y Solución de Conflictos, a fin de fortalecer las capacidades de servidores y funcionarios que apoyan en el tratamiento de problemas laborales en la DGRTPE, participando 21 personas.

La metodología consistió en realizar un buen análisis de divergencias laborales, las estrategias para abordarlos y las técnicas de facilitación y conciliación para la transformación del conflicto. Posteriormente, se realizó un análisis de casos y se intercambiaron opiniones técnicas al respecto.

Los asistentes del taller mencionaron, entre otros aspectos, la falta de capacitación de los dirigentes sindicales en la presentación de los pliegos de reclamos, proceso de negociación y procedimientos. Indicaron que sería bueno dar capacitación para los dirigentes sindicales en la elaboración del proyecto de convenio colectivo y el proceso negociar.

**FOTOGRAFÍA N° 1: Taller de Fortalecimiento de Capacidades en Materia:
Prevención y Solución de Conflictos Laborales**



El taller se realizó el 26 de mayo del 2015 en la Región de Lambayeque-Chiclayo. Los funcionarios de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del MTPE: Rubén Galindo Peralta y Paskal Vandenbussche, fueron los ponentes.



1.1.2. Taller: “Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos”

El taller estuvo dirigido a Organizaciones Sindicales, se desarrollaron los siguientes temas:

a. La Negociación Colectiva:

En dicho evento se explicó el proceso de la negociación colectiva, la táctica de negociación, los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos, entre otros.

b. Pautas favorecedoras del Diálogo y Resolución de Conflictos:

En dicho tema se habló sobre el manejo de la inteligencia emocional, técnicas de control emocional y sobre la importancia de la escucha activa, algunas consideraciones de la importancia del lenguaje no verbal.

c. Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC's):

En dicho evento se abordó los temas de negociación, conciliación, mediación y arbitraje.



FOTOGRAFÍA N° 2: Taller de Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos



El taller se realizó el 12 de noviembre del 2015, en la Sala Nazca de la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral. Los conciliadores Fabiola Giudiche Uzátegui y Pedro Solier Ochoa, fueron los expositores.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1.2. Actividades en materia de Responsabilidad Social Empresarial Laboral

La Comisión Europea en el año 2001 define la Responsabilidad Social Empresarial como “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral tiene como una de sus funciones, promover y difundir la importancia de las Buenas Prácticas Laborales, para ello, durante el año 2015 se han realizado 10 seminarios, 4 talleres para fomentar las Buenas Prácticas Laborales, 78 empresas visitadas para promover las Buenas Prácticas Laborales y 57 visitas para evaluar a las empresas participantes en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales en materia de Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

En el Cuadro N° 5, se aprecia los Seminarios realizados en el tema de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial desde el Sector Público, que tiene como finalidad destacar la importancia desde diversos enfoques, de la incorporación de políticas públicas en materia de RSE, la cual benefició 7 regiones a nivel nacional.



1.2.1. Seminario “La Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial”

Se efectuó el “V Seminario Nacional sobre Responsabilidad Social Empresarial”, en la ciudad de Lima, que tuvo por objetivo la difusión de las propuestas en materia de responsabilidad social empresarial



laboral por parte del MTPE y diversas instituciones en el país, a fin que puedan ser tomadas como referentes por los empleadores y trabajadores, beneficiando a 409 personas.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el siguiente cuadro se detalla todos los seminarios ejecutados en el año 2015 que beneficiaron a 1240 personas.

**CUADRO N° 5: SEMINARIOS REALIZADOS POR LA DPSCLRSEL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL
Enero – Diciembre 2015**

N°	ÁMBITO	ACTIVIDAD REALIZADA	REGION	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	REGIONES	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE SECTOR PÚBLICO	LA LIBERTAD	TRUJILLO	MARZO	35
2			ANCASH	CHIMBOTE		33
3			PIURA	PIURA		56
4			AREQUIPA	AREQUIPA	ABRIL	60
5			LAMBAYEQUE	CHICLAYO	MAYO	49
6			SAN MARTIN	TARAPOTO	JUNIO	10
7		LA RSE Y EL CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	AYACUCHO	AYACUCHO	AGOSTO	220
8	LIMA	IMPORTANCIA DE LA RSE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL	LIMA	RÍMAC	MARZO	18
9		V SEMINARIO NACIONAL - LA PROMOCIÓN DE LA RSE DESDE EL SECTOR PÚBLICO	LIMA	LIMA	JULIO	409
10		RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL PREVIENIENDO CONFLICTOS LABORALES	LIMA	LIMA	NOVIEMBRE	350
TOTAL						1240



Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

En el Cuadro N° 6, se aprecia la realización de 3 talleres en materia de Buenas Prácticas Laborales, que tienen como objetivo difundir entre las empresas estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral, a fin de contribuir a afianzar una cultura de paz y fomentar mejores prácticas en responsabilidad social empresarial, siendo que dichos eventos beneficiaron a 83 representantes de empresas.

**CUADRO N° 6: TALLERES REALIZADOS POR LA DPSCLRSEL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Enero – Diciembre 2015**

N°	ÁMBITO	ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	LIMA	TALLER INFORMATIVO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	LIMA	LIMA	AGOSTO	9
2		TALLER DE PROMOCIÓN DEL ESTÁNDAR DE CERTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	LIMA	LIMA	DICIEMBRE	10
3		TALLER INFORMATIVO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	ANCASH	CHIMBOTE	AGOSTO	52
TOTAL						73

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral. ⁸³

Durante los años 2011 al 2015, la DPSCLRSEL realizó una serie de eventos de capacitación para promover las buenas prácticas laborales y la responsabilidad social empresarial laboral, los cuales estuvieron dirigidos al público en general a fin de lograr el fomento de mejores prácticas laborales en las empresas, propiciando una cultura sobre la materia principalmente en los gremios empresariales y sindicales, entre otros, como se observa en el siguiente cuadro.

**CUADRO N° 7: PERSONAS CAPACITADAS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL SEGÚN AÑO.**

AÑO	N° PERSONAS
2011*	251
2012	1008
2013	286
2014	480
2015	1313
TOTAL	3,338

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

Sabemos que la Responsabilidad Social Empresarial Laboral mejora el clima laboral, favorece la productividad y garantiza la fidelidad del personal con los objetivos de la empresa, así también abre canales de diálogo que favorecen la cooperación y manejo constructivo de los conflictos.



Cuando una empresa practica la Responsabilidad Social Empresarial Laboral, mejora su imagen frente a la ciudadanía, en particular de los clientes y consumidores, que fidelizan su preferencia en virtud de las buenas prácticas laborales; favorece una mejor relación de la empresa con la sociedad, sus instituciones y autoridades públicas; y, le facilita el acceso a créditos y proyectos internacionales sensibles a la performance social y ambiental de las empresas que se apoyan o financian.

Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral, implican la adopción de una serie de estándares de calidad que pueden ser monitoreados y certificados por organismos especializados; su cumplimiento constante y verificable determina si estamos o no ante una conducta socialmente responsable. Las iniciativas de RSE en el ámbito laboral deben sustentarse en el cumplimiento de estándares sociolaborales básicos reconocidos por los actores involucrados en una relación laboral. Estos estándares básicos están compuestos por los derechos humanos fundamentales y otros vinculados con el concepto de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para que una empresa pueda avanzar hacia la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial Laboral tiene que seguir los siguientes pasos:

- ❖ **Primer paso:** Tener la voluntad o decisión de asumir con honestidad y vocación iniciativas de RSE en su organización o empresa.
- ❖ **Segundo paso:** Identificar los grupos de interés a los que se quiere beneficiar. En el ámbito laboral son los trabajadores.
- ❖ **Tercer paso:** Establecer procesos de diálogo con organizaciones representativas de los trabajadores para definir los objetivos, procedimientos y mecanismos de participación y evaluación del impacto de las iniciativas que se busca implementar.
- ❖ **Cuarto paso:** Adaptar o incorporar en los sistemas de gestión internos, criterios y estándares de RSE laboral, además de discutirlos con los sectores involucrados.
- ❖ **Quinto paso:** Evaluar permanentemente el desarrollo, impacto y niveles de satisfacción de los sectores comprendidos por las



acciones emprendidas, a fin de profundizar los aspectos positivos y mejorar los que resultan insuficientes.

- ❖ **Sexto paso:** Difundir las buenas prácticas adoptadas, para lograr el reconocimiento social y legitimar el tipo de relación entablada por la empresa con sus grupos de interés.

Teniendo en cuenta el sexto paso, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral viene realizando desde el 2012, el Concurso de “Buenas Prácticas Laborales”.

1.2.2. Concurso de Buenas Prácticas Laborales

El Concurso de Buenas Prácticas Laborales tiene como objetivo:

- Promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral, a fin de contribuir a formar una cultura de paz.
- Sensibilizar a los empleadores acerca de la importancia de las Buenas Prácticas Laborales desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas.
- Se realizaron visitas a empresas para incentivar su postulación al Concurso, dándoles a conocer los beneficios que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene para ellos de resultar ganadores. Constituyen beneficios del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales los siguientes:
 - ✓ La publicación en diferentes medios de comunicación masiva de la lista de las empresas que han obtenido el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales.
 - ✓ La publicación en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de las Buenas Prácticas Laborales.
 - ✓ El otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales en los idiomas español e inglés, a fin que pueda ser valorada por los clientes o inversionistas extranjeros.
 - ✓ La comunicación oficial a las áreas de comercio de las





embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales.

- ✓ Campañas trimestrales de orientación a cargo de inspectores de trabajo en materia de cumplimiento de la normatividad socio laboral.
- ✓ Brindar atención preferente en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Brindar asistencia técnica en normas y estándares nacionales de Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral.

Asimismo, se realizaron Desayunos de Trabajo para motivar a las empresas a implementar Buenas Prácticas Laborales, así como a participar en el Concurso, en el Cuadro N° 8 se precisa las regiones donde se realizó el evento y las ciudades, lo cual benefició a 313 representantes de las empresas

**CUADRO N° 8: DESAYUNOS EMPRESARIALES REALIZADOS POR LA DPSCLRSEL
Enero – Diciembre 2015**



N°	REGIONES	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)	BENEFICIARIOS (Empresas)
1	PIURA	TALARA	JULIO	33	19
2	CUZCO	SICUANI	JULIO	30	29
3	APURIMAC	APURIMAC	JULIO	79	67
4	SAN MARTÍN	MOYOBAMBA	AGOSTO	55	45
5	SAN MARTÍN	TARAPOTO	AGOSTO	30	23
6	SAN MARTÍN	JUANJUÍ	AGOSTO	36	30
7	JUNÍN	HUANCAYO	AGOSTO	36	33
8	CAJAMARCA	CAJAMARCA	AGOSTO	23	21
9	LA LIBERTAD	TRUJILLO	AGOSTO	41	36
10	AYACUCHO	AYACUCHO	AGOSTO	14	10
TOTAL				377	313

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

En el Cuadro N° 9 se detalla las visitas que se efectuaron a las empresas a nivel nacional, con la finalidad de motivarlas para que participen en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, y además fomentar la



Responsabilidad Social Empresarial. Las visitas realizadas fueron a 17 empresas ubicadas en las regiones y 61 empresas ubicadas en Lima.

CUADRO Nº 9: VISITAS A EMPRESAS PARA FOMENTAR LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
Enero-Diciembre 2015

ÁMBITO	MES	EMPRESAS	TOTAL
REGIONES	MARZO	6	17
	ABRIL	3	
	MAYO	2	
	JUNIO	2	
	JULIO	2	
	AGOSTO	2	
LIMA	JUNIO	26	61
	JULIO	23	
	AGOSTO	12	
TOTAL			78

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

En la etapa de postulación del Concurso de Buenas Prácticas Laborales 2015, se inscribieron un total de 57 empresas, 42 grandes, 1 mediana y 14 pequeñas empresas. Tuvo duración de 4 meses - del 01 de mayo al 30 de agosto de 2015, siendo que las empresas podían inscribirse en una o más categorías de las nueve (9) que tiene el concurso. Las categorías⁴ en las cuales podían inscribirse son:

Categoría 1: Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerable.

Categoría 2: Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso.

Categoría 3: Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.

Categoría 4: Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.

Categoría 5: Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.



⁴ Artículo 16, de la Resolución Ministerial N°117-2014-TR



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Categoría 6: Promoción del equilibrio trabajo - familia.

Categoría 7: Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.

Categoría 8: Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.

Categoría 9: Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.

En el Cuadro N° 10, se aprecia las empresas postulantes, las categorías que postularon.

CUADRO N° 10: EMPRESAS POSTULANTES AL CONCURSO DE BPL 2015

N°	EMPRESAS POSTULANTES AL CONCURSO DE B.P.L 2015	CATEGORÍAS	N° DE CATEGORÍAS QUE POSTULARON
1	CALLAO SALUD S.A.C	1	1
2	COSAPI S.A	1,3,8	3
3	DSM MARINE LIPIDS PERÚ S.A.C	1,3	2
4	HELADERÍA HOLANDA S.R.L	1	1
5	ICHIBAN COMUNICACIONES E.I.R.L	1,4,5,6	4
6	INCAPALCA TEXTILES PERUANOS EXPORT S.A.	1	1
7	INDUSTRIAL GORAK S.A	1,5	2
8	INVERSIONES LA RIOJA S.A	1,3,5,8,7	5
9	LIMA TOURS S.A.C	1,3,8	3
10	MINERA LAS BAMBAS S.A	1,3,8	3
11	SIDERURGICA DEL PERÚ S.A.A	1,9	2
12	SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A	1,3,4,5,6,8,9	7
13	SUPERMERCADOS PERUANOS S.A	1,3,5,8	4
14	TRANSPORTES KALA S.A.C	1,3,4	3
15	VILLA MARÍA DEL TRIUNFO SALUD S.A.C	1	1
16	FACTORIA METÁLICA HAUG S.A	2	1
17	BANCO FALABELLA DEL PERÚ S.A	3,8	2
18	DANPER TRUJILLO S.A.C	3	1
19	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.C	3,8,9	3
20	MONSANTO PERU S.A	3	1
21	OVERALL STRATEGY S.A.C	3,8,6	3
22	SGS DEL PERÚ S.A.C	3,5,9	3
23	PRODAC S.A	3	1
24	TELFÓNICA DEL PERÚ S.A.A	3	1
25	CONSORCIO LIMA ACTIVIDADES COMERCIALES	4,7	2
26	FONDO MI VIVIENDA S.A	4,6	2
27	ALICORP S.A.A	5	1
28	BILLBOARD S.A.C	5,8	2
29	CONALVIAS CONSTRUCCIONES SAS SUCURSAL PERU	5	1
30	FARGOLINE S.A	5	1
31	HOMECENTERS PERUANOS S.A.	5,8	2
32	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS SAN MARTÍN S.A.C	5	1
33	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN GABRIEL	5	1





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

34	MENORCA S.A	5	1
35	RIOSOL HOTELES S.A.C	5	1
36	SAN FERNANDO S.A	5	1
37	ISAAC HIGA NAKAMURA	5,8	2
38	ANDES EXPRESS S.A.C	6	1
39	BASF PERUANA S.A	6	1
40	CARITAS ABANCA	6	1
41	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EMPRENDER-APURÍMAC	6	1
42	EDEGEL S.A.A.	6	1
43	EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE LIMA NORTE S.A.A	6	1
44	PFIZER S.A	6	1
45	SCOTIABANK PERÚ S.A.A	6	1
46	ECOACUÍCOLA S.A.C	8	1
47	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	6	1
48	EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL NORTE S.A	7	1
49	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LOS ANDES COTARUSI AYMARES	8	1
50	J-INGENIEROS S.A.C.	8	1
51	SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA-SEDAPAL	8	1
52	SODEXO PERÚ S.A.C	8	1
53	COMPAÑÍA MINERA MILPO	8	1
54	COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA	8	1
55	SOUTHERM PERÚ	8	1
56	SERVICIOS GENERALES S.A	3	1
57	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C.	3, 4, 5, 6, 8 y 8	6

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSEL.

La etapa de evaluación consiste en la comprobación in situ de la práctica laboral, la misma que se realiza en las instalaciones de la empresa. Esta etapa se inició desde la segunda semana de setiembre hasta el 16 octubre de 2015. Por lo tanto, se realizaron 57 visitas in situ.

Premio Buenas Prácticas Laborales

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, otorgó el "Premio a las Buenas Prácticas Laborales 2015" a 33 empresas, las cuales implementaron y demostraron políticas, medidas e iniciativas para la mejora de las condiciones de empleo de sus trabajadores; asimismo, las empresas podían





postular a más de una categoría según lo previsto en el Artículo 17° de la Resolución Ministerial N° 117-2014-TR; por ello se premiaron a 33 empresas, resultando ser ganadores en 42 categorías.



El MTPE a través de la DPSCLRSEL, promueve la cultura empresarial de llevar a cabo las buenas

prácticas laborales, lo cual se viene realizando desde el año 2012, manejando de forma muy amplia y general en los últimos años, como sinónimo de experiencias exitosas en el mundo del trabajo. Este concepto responde a un ansia creciente por buscar mecanismos y fórmulas de interacción que identifiquen qué experiencias y formas de interrelacionarse han servido para mejorar el ambiente laboral, han incrementado la productividad y se han encuadrado en un contexto de respeto a los derechos de los trabajadores.



En el Cuadro N° 11, se detalla las 33 empresas que fueron premiadas en el año 2015, en las diferentes categorías que fueron reconocidas.

CUADRO N° 11: EMPRESAS PREMIADAS EN EL CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2015

N°	EMPRESA	CATEGORIA
1	SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. ^{1/}	Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables.
2	SOUTHERN PERÚ	
3	INVERSIONES LA RIOJA S.A. ^{1/}	
4	DSM MARINE LIPIDS PERÚ S.A.C. ^{2/}	
5	INDUSTRIAL GORAK S.A.	
6	INCALPACA TEXTILES PERUANOS EXPORT S.A.	
7	HELADERÍA HOLANDA S.R.L.	
8	SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. ^{2/}	
9	FACTORÍA METÁLICA HAUG S.A.	Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso.
10	SERVICIOS GENERALES S.A.	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.
11	SGS DEL PERÚ S.A.C.	
12	DANPER TRUJILLO S.A.C.	



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

13	PRODAC S.A.	
14	TRANSPORTES KALA S.A.C.	
15	FONDO MIVIVIENDA S.A.	Promoción y respeto a la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.
16	CONSORCIO LIMA ACTIVIDADES COMERCIALES 1/.	
17	ICHIBAN COMUNICACIONES E.I.R.L. 2/	
18	CONALVIAS CONSTRUCCIONES SAS SUCURSAL PERÚ	
19	NOTARÍA ISAAC HIGA NAKAMURA. 1/.	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.
20	FARGOLINE S.A.	
21	MENORCA INVERSIONES S.A.C.	
22	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS SAN MARTÍN S.A.C.	
23	EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE LIMA NORTE S.A.A.	Promoción del equilibrio trabajo – familia.
24	EDEGEL S.A.A.	
25	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO EMPRENDER - APURÍMAC	
26	BASF PERUANA S.A.	
27	PFIZER S.A.	
28	EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL NORTE S.A.	Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.
29	COMPAÑÍA MINERA MILPO S.A.A.	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.
30	SEDAPAL	
31	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO LOS ANDES COTARUSI-AYMARAES	
32	SODEXO PERÚ S.A.C.	
33	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.	Promoción del Trabajo ordenado con Clientes y Proveedores.

1/. Empresa premiada en dos categorías distintas.

2/. Empresa premiada en tres categorías distintas.

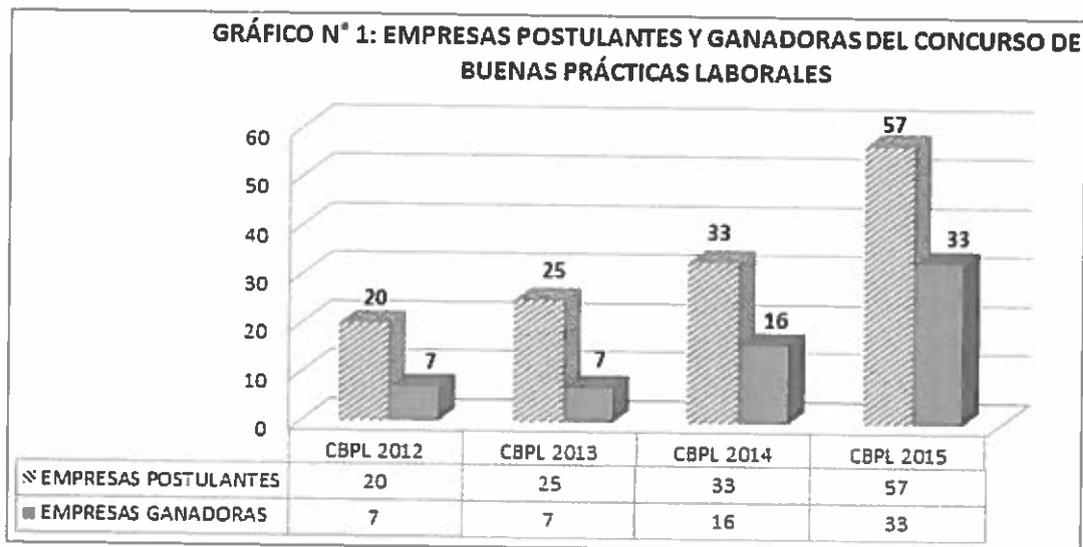


Podemos apreciar en el CUADRO N° 12, que las empresas han ido mostrando mayor interés por postular en el concurso en sus distintas ediciones año a año, conforme se verifica seguidamente:

CUADRO N° 12: EMPRESAS POSTULANTES Y GANADORAS EN EL CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES SEGÚN EL AÑO 2012 A 2015

AÑO	EMPRESAS POSTULANTES	EMPRESAS GANADORAS
CBPL 2012	20 empresas	07 empresas
CBPL 2013	25 empresas	07 empresas
CBPL 2014	33 empresas	16 empresas
CBPL 2015	57 empresas	33 empresas
TOTAL	135	63

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.



En el Perú la situación de las relaciones laborales y de los principios que las sustentan resulta alentadora, y la información muestra que existe un mejoramiento de las relaciones laborales a todos los niveles.

1.3. Actividades en materia de Defensa Gratuita y Asesoría al Trabajador



La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las funciones en materia de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador, que se encuentra previsto en el artículo 50° del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y siendo que se trata de una función transferida a los Gobiernos Regionales, la instancia nacional cumple un deber de capacitación, orientación y asistencia a través de la implementación de una serie de acciones orientadas a fortalecer las capacidades de los servidores y funcionarios públicos de los Gobiernos Regionales.

La DPSCLRSEL tiene como objetivo hacer conocer al público que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan servicios de calidad en materia de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador: Consultas Laborales, Liquidaciones, Conciliaciones Individuales y Patrocinio Jurídico.

En el año 2015 se realizaron capacitaciones para los servidores y funcionarios de las Direcciones y /o Gerencias Regionales en materia de Defensa Legal



Gratuita y Asesoría del Trabajador, específicamente para los conciliadores, abogados de patrocinio jurídico y los consultores. Asimismo, se coordinó con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana pasantías para los liquidadores de regiones.

En el CUADRO N° 13 se muestran las actividades realizadas en materia de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en los temas de conciliación laboral individual que tiene como finalidad fortalecer a los funcionarios en los mecanismos alternativos de prevención y solución de conflictos regulados a través del Decreto Legislativo N° 910 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, llevándose a cabo en todas las DGRTPE a nivel nacional; igualmente se realizó el taller de Fortalecimiento de Capacidades a los consultores laborales, beneficiando a 32 funcionarios.

Se realizó el II Curso de Especialización en la Ley de Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, dirigido al personal que brinda el Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito, con la finalidad de potenciar a los participantes las destrezas necesarias para el manejo de los procesos laborales conforme a los principios y valores en la Ley N° 29497, para el mejor desarrollo de sus actividades profesionales y, en especial, la difusión laboral (réplica) que deberán realizar en sus jurisdicciones, lo cual benefició a 18 funcionarios.



CUADRO N° 13: TALLERES REALIZADOS POR LA DP5CLRSEL EN MATERIA DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR
Enero – Diciembre 2015

N°	ÁMBITO	ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	LIMA	CONCILIACIÓN LABORAL INDIVIDUAL	LIMA	LIMA	ABRIL	15
2	LIMA	II CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO. LEY - 29497"	LIMA	LIMA	NOVIEMBRE	18
3	LIMA	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LOS CONSULTORES LABORALES	LIMA	LIMA	NOVIEMBRE	17
TOTAL						50

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.



1.4. Otras Actividades de participación por la DPSCLRSEL

1.4.1. Formalízate Ahora

Formalízate Ahora es un programa que permite a las empresas que no se encuentran plenamente formalizadas, poder acceder fácilmente a los servicios e información que brindan los diversos sectores del Estado para facilitar su tránsito a la formalidad.

Muchos empresarios desconocen los beneficios de la formalidad, por ejemplo, el acceso a créditos bancarios, a compras estatales, a más mercados y/o más posibilidades para exportar.

La DPSCLRSEL participó en las ferias "FORMALÍZATE AHORA", con el objeto de difundir los servicios que se viene brindando, tales como:

- ❖ Concurso de Buenas Prácticas Laborales.
- ❖ Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC's).
- ❖ Asistencia a las Direcciones Regionales a nivel nacional sobre las problemáticas laborales, entre otros.

En el CUADRO N° 14 se detallan las ferias laborales donde la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, participó durante el año 2015 en cinco regiones a nivel nacional y 3 ferias en Lima, difundiendo los servicios que brinda la Dirección; para ello, se entregó materiales como trípticos, dípticos, folletos, entre otros, beneficiando a 1,984 personas.





**CUADRO N°14: PARTICIPACIÓN DE LA DPSCLRSEL EN LAS FERIAS LABORALES
Enero-Diciembre 2015**

N°	ÁMBITO	ACTIVIDAD REALIZADA	REGIÓN	CIUDAD	MES	BENEFICIARIOS (Personas)
1	REGIONES	FORMALIZATE AHORA	LA LIBERTAD	TRUJILLO	SETIEMBRE	127
2	REGIONES	FORMALIZATE AHORA	TACNA	TACNA	SETIEMBRE	226
3	REGIONES	FORMALIZATE AHORA	PIURA	PIURA	OCTUBRE	276
4	LIMA	FERIA LABORAL	LIMA	VILLA EL SALVADOR	OCTUBRE	280
5	REGIONES	FORMALIZATE AHORA	JUNÍN	CHANCHAMAYO	NOVIEMBRE	287
6	REGIONES	FORMALIZATE AHORA	CUZCO	CUZCO	NOVIEMBRE	276
7	LIMA	FERIAL LABORAL VILLA EL SALVADOR	LIMA	VILLA EL SALVADOR	DICIEMBRE	262
8	LIMA	II FERIA SOBRE CULTURA EN SEGURIDAD SOCIAL	LIMA	COMAS	DICIEMBRE	250
TOTAL						1984

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.



1.4.2. Documentos y otras acciones realizadas por la DPSCLRSEL

**CUADRO N° 15: DOCUMENTOS ELABORADOS Y OTRAS ACCIONES
REALIZADAS POR LA DPSCLRSEL
ENERO – DICIEMBRE 2015**

DOCUMENTOS ELABORADOS		
1	BOLETINES INFORMATIVOS	BOLETÍN OCTUBRE – DICIEMBRE 2014
2		BOLETÍN ENERO – MARZO 2015
3		BOLETÍN ABRIL – JUNIO 2015
4		BOLETÍN JULIO – SETIEMBRE 2015
5	PROPUESTA	PROPUESTA PARA MEJORAR EL SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA-SAT
6	PROPUESTA	DEL PLAN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA RSE EN EL ÁMBITO LABORAL.
7	PROPUESTA	COMITÉ DE REDACCIÓN DE LINEAMIENTOS, APROBADO CON RESOLUCIÓN DIRECTORAL
8	PROPUESTA	DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RSE Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO LABORALES.
9	PROPUESTA	PROPUESTA DE DECRETO SUPREMO PARA LA CERTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES.
OTRAS ACCIONES		
10	CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DE LA DPSCLRSEL	ENTRENAMIENTO EN MANEJO CONSTRUCTIVO DE CONFLICTOS.

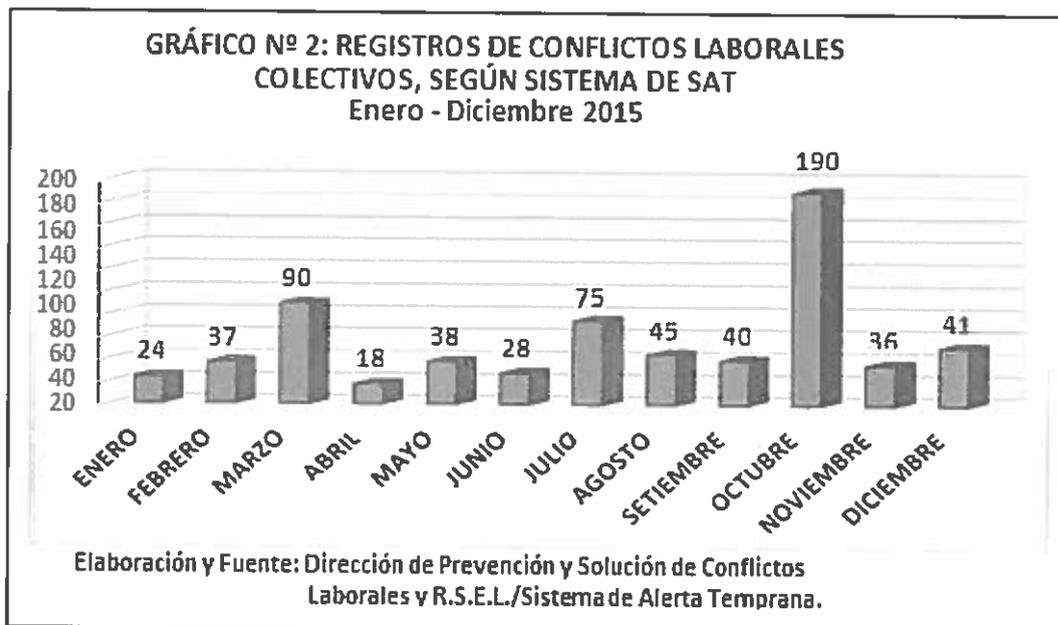
Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.



2. SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA

El Sistema de Alerta Temprana es un software que permite que las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional registren los posibles conflictos laborales colectivos en proceso para darles seguimiento y apoyo técnico, con el fin de solucionarlos oportunamente evitando que se perjudiquen las relaciones laborales. Cabe señalar que los alimentadores del SAT, son los servidores de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; se visualiza un mayor compromiso de las Autoridades Administrativas de Trabajo de Regiones en el uso del Sistema Alerta Temprana, lo que permite conocer en tiempo real la movilidad del conflicto los que podrían concretarse a nivel nacional, permitiendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo adopte las medidas preventivas tendentes a evitar la materialización del conflicto. A continuación, presentamos las alertas que se han registrado en cada región durante el año 2015.

En el **GRÁFICO N° 2**, se aprecia los conflictos laborales colectivos presentados en el año 2015, en el mes de octubre se registró el mayor número de alertas acaecidos en la Región de Lima.



Asimismo, en el **CUADRO N° 16**, se registra 662 reportes de alerta temprana en el sistema:

363 se encuentran en la fase inicial o temprana, lo cual implica que a fines del



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

periodo de análisis seguían siendo tratadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- ❖ 17 en fase de escalamiento, lo cual indica que los trabajadores resolvieron irse a la medida de fuerza, lo cual no dispensa a la ATT de seguir promoviendo el diálogo social para la solución de sus controversias.
- ❖ 121 en estancamiento, lo cual implica que las partes involucradas en el conflicto asumieron posiciones divergentes, sin lograr acuerdo a sus divergencias, optando por acudir a otra instancia. (Vía judicial o arbitraje).

Por último, 161 han concluido, lo cual nos indica que las partes arribaron a diversos acuerdos mediante la implementación de mecanismos alternativos de solución de conflicto.

La región que registra el mayor número de alertas fue Lima (452).

CUADRO N° 16: ESTADO DE ALERTAS DE CONFLICTOS LABORALES COLECTIVO SEGÚN DEPARTAMENTO

Enero – Diciembre 2015

DEPARTAMENTO	INICIAL	ESCALAMIENTO	ESTANCAMIENTO	CONCLUIDO	TOTAL
AMAZONAS	0	0	1	0	1
ANCASH	0	0	0	3	3
APURIMAC	1	0	0	1	2
AREQUIPA	1	2	2	3	8
CAJAMARCA	1	0	0	0	1
CALLAO	5	0	3	4	12
CUSCO	12	0	1	3	16
HUANCAVELICA	4	1	11	10	26
ICA	5	2	5	2	14
JUNIN	3	0	0	5	8
LA LIBERTAD	2	1	8	41	52
LAMBAYEQUE	0	0	0	5	5
LIMA	299	4	90	59	452
MADRE DE DIOS	2	0	0	0	2
PIURA	28	0	0	19	47
PUNO	0	0	0	1	1
TACNA	0	0	0	3	3
UCAYALI	0	7	0	2	9
TOTAL	363	17	121	161	662

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y R.S.E.L. / Sistema de Alerta Temprana

En el CUADRO N° 17, durante el año 2015, se observa que la causa más frecuente que origina los conflictos a nivel nacional es por "Negociación Colectiva" (483), éstos representan el 73% del total de las alertas registradas en dicho periodo,



seguido por alertas en incumplimiento de normas socio laborales (60) y finalmente despido o amenaza de despido (32) alertas.

Las regiones de Lima y Piura, son las que presentan mayor número de casos en negociación colectiva.

**CUADRO N° 17: CONFLICTOS LABORALES POR DEPARTAMENTO SEGÚN CAUSA DE CONFLICTO REGISTRO SAT
Enero – Diciembre 2015**

DEPARTAMENTO	DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	INCUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIO-LABORALES	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	OTROS	TOTAL	%
AMAZONAS	0	1	0	0	1	0,149%
ANCASH	0	0	3	0	3	0,446%
APURIMAC	0	1	1	0	2	0,297%
AREQUIPA	1	3	3	1	8	1,189%
CAJAMARCA	0	0	1	0	1	0,149%
CALLAO	1	2	9	0	12	1,783%
CUSCO	1	0	15	0	16	2,377%
HUANCAVELICA	3	7	11	5	26	3,863%
ICA	2	4	7	1	14	2,080%
JUNIN	0	0	7	1	8	1,189%
LA LIBERTAD	3	20	25	4	52	7,727%
LAMBAYEQUE	0	0	3	2	5	0,743%
LIMA	21	21	341	69	452	68,796%
MADRE DE DIOS	0	0	2	0	2	0,297%
PIURA	0	1	42	4	47	6,984%
PUNO	0	0	1	0	1	0,149%
TACNA	0	0	3	0	3	0,446%
UCAYALI	0	0	9	0	9	1,337%
TOTAL	32	60	483	87	662	100,00%

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y R.S.E.L. / Sistema de Alerta Temprana.



Asimismo, en el CUADRO N° 18 se aprecia los registros de estado de alertas de conflictos laborales colectivos del periodo de agosto 2011 a diciembre 2015, según estado de los conflictos laborales pueden ser:

- ❖ **Etapa Inicial y/o emergencia:** Aquí se presenta el registro y análisis del conflicto. Definición de la estrategia a utilizar.
- ❖ **Etapa Escalamiento y/o confrontación:** Se procede a convocar a reuniones informativas, conciliación y de extraproceso.
- ❖ **Etapa Estancamiento:** Se convocan a reuniones informativas con la finalidad de que las partes retomen el diálogo y se busquen nuevas formas de solucionar su conflicto.
- ❖ **Conclusión:** Se realiza el seguimiento de las actas de acuerdo que se firman entre las partes.

Muchas veces los conflictos que se encuentran en estado de estancamiento son abandonados por las partes y los concluidos sólo requieren de un monitoreo por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de los acuerdos que se han establecido en la acta de acuerdo firmada.

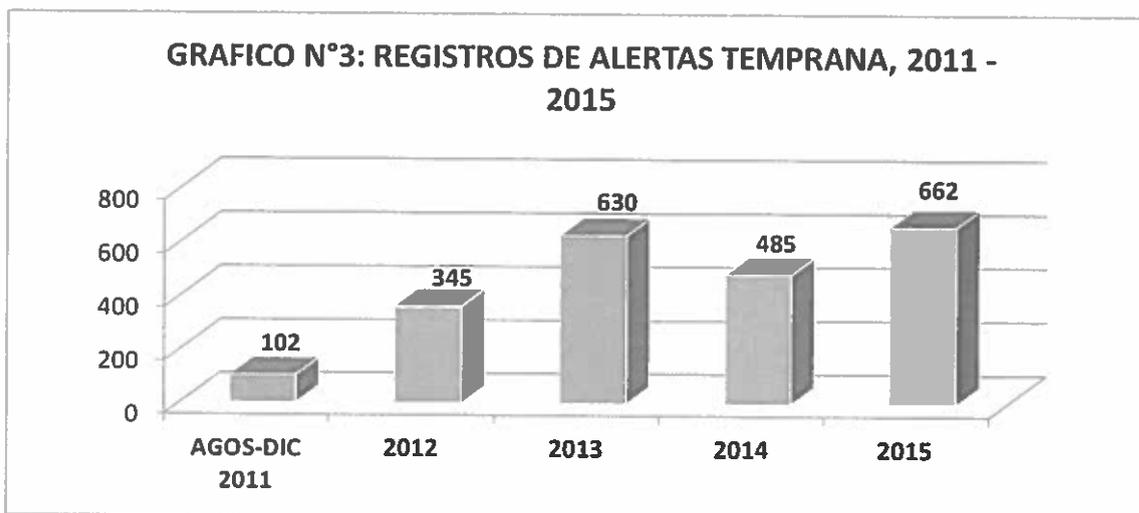
CUADRO N° 18: ESTADO DE ALERTAS DE CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS DE 2011 AL 2015

AÑO	EMERGENCIA	ESCALAMIENTO	ESTANCAMIENTO	CONCLUIDO	TOTAL
2011*	20	4	27	51	102
2012	102	4	110	129	345
2013	320	15	161	134	630
2014	225	15	129	116	485
2015	363	17	121	161	662
TOTAL	1030	55	548	591	2224

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y R.S.E.L. / Sistema de Alerta Temprana⁵



La DPSCLRSEL, en el periodo de agosto del 2011 a diciembre del 2015, registró 2,224 alertas tempranas de conflictos laborales; asimismo, se observa que el mayor número de alertas tempranas (pliegos de reclamos, extra procesos y huelgas), tuvieron lugar en los años 2013 y 2015, como se aprecia en el GRAFICO N° 3.



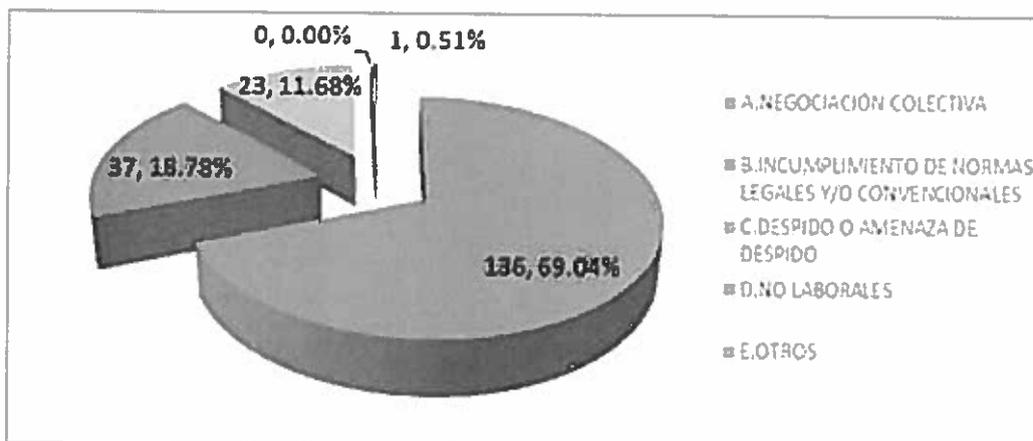
Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.¹

⁵ Periodo de agosto - diciembre

3. CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, durante el año 2015, ha intervenido un total de 197 expedientes, de los cuales el 69% es por “Negociación Colectiva”, el 19% es por “Incumplimiento de Normas Legales y/o Convencionales” y el 12% por “Despido o amenaza de despido”. Los otros dos tipos de conflictos tienen un porcentaje de participación casi nulo, tal como se muestra en el **GRÁFICO N° 4**, se especifica los tipos de conflicto y el porcentaje que representa cada uno de ellos respecto del total de los expedientes atendidos durante el año 2015.

GRÁFICO N° 4: EXPEDIENTES ATENDIDOS POR TIPO DE CONFLICTO
Enero – Diciembre 2015



Elaboración y fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.

Asimismo, en el **GRÁFICO N° 5** se aprecia que en el año 2015 se atendieron el 64.97% de los expedientes en los que ha intervenido la DPSCLRSEL son a causa de la **No Resolución del Pliego de Reclamos**; es decir, representa aquellos casos en los cuales el Sindicato o Federación, según sea el caso, ha presentado su Pliego de Reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (con copia a su empleador), pero no ha llegado a un acuerdo en “Trato Directo” con su empleador en el plazo establecido y siguiendo el proceso de Negociación Colectiva, asisten a una primera reunión conciliatoria con la finalidad de arribar a un acuerdo que solucione su Pliego de Reclamos; seguidamente se intervino 7.11% de expedientes fueron por actos de hostilidad y maltrato y el 6.60% de expedientes por causa de pago de remuneraciones, asignaciones y/o gratificaciones sobre tiempo.

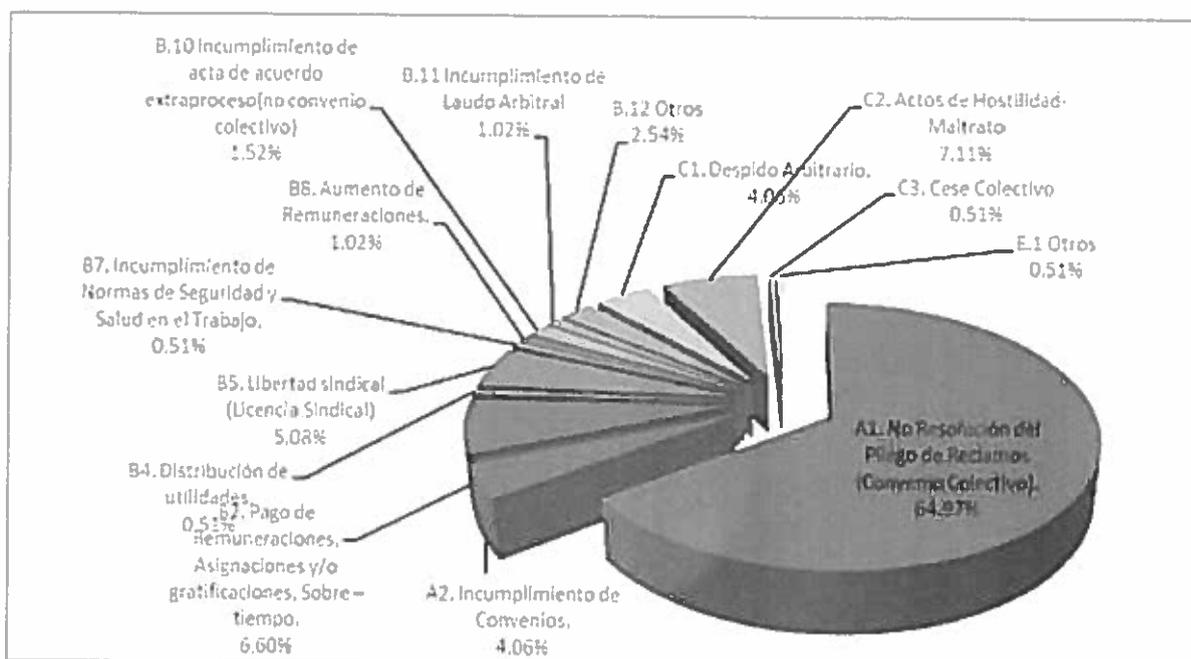


PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

GRÁFICO Nº 5: EXPEDIENTES ATENDIDOS POR TIPO DE CONFLICTO
Enero – Diciembre 2015



	Cantidad	Porcentaje
A1. No Resolución del Pliego de Reclamos (Convenio Colectivo).	128	64.97%
A2. Incumplimiento de Convenios.	8	4.06%
B1. Registro de trabajadores en planillas.	0	0.00%
B2. Pago de Remuneraciones, Asignaciones y/o gratificaciones, Sobre – tiempo.	13	6.60%
B3. Depósito de la CTS.	0	0.00%
B4. Distribución de utilidades.	1	0.51%
B5. Libertad sindical (Licencia Sindical)	10	5.08%
B6. Seguro Complementario de Riesgo.	0	0.00%
B7. Incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	0.51%
B8. Aumento de Remuneraciones.	2	1.02%
B9. Jornada Atípica de trabajo	0	0.00%
B10. Incumplimiento de acta de acuerdo extraproceso (no convenio colectivo)	3	1.52%
B11. Incumplimiento de Laudo Arbitral	2	1.02%
B12. Otros	5	2.54%
C1. Despido Arbitrario.	8	4.06%
C2. Actos de Hostilidad-Maltrato	14	7.11%
C3. Cese Colectivo	1	0.51%
C4. Amenaza de Despido.	0	0.00%
D1. Reclamos a Gestión de Directorio.	0	0.00%
D2. Contra la Privatización.	0	0.00%
D3. Incumplimiento Promesas Políticas.	0	0.00%
D4. Defensa de la Nación (Regional, Provincial, Distrital y Local).	0	0.00%
E.1 Otros	1	0.51%
Total	197	100.00%

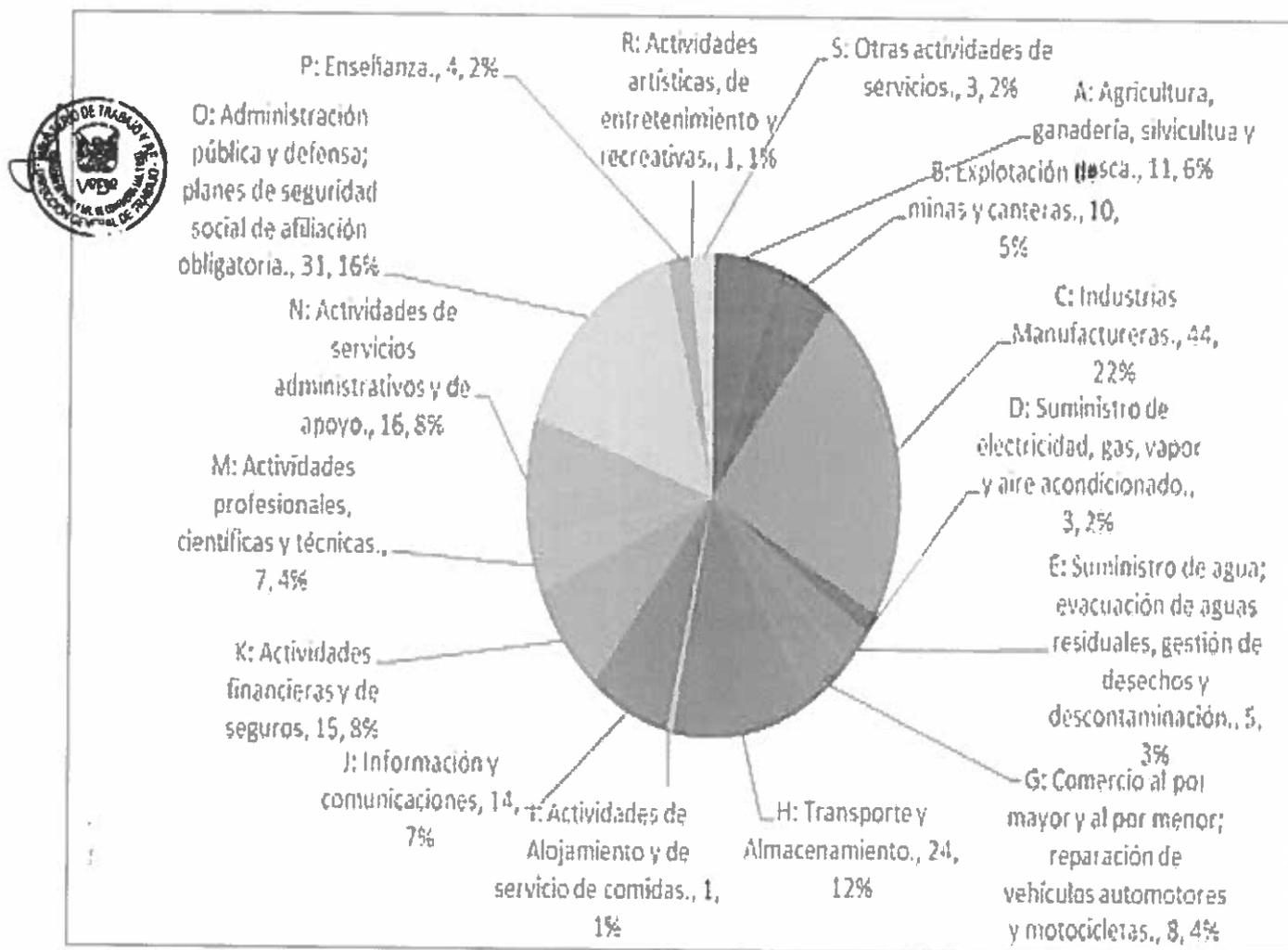
Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral¹



Del GRÁFICO N° 6, se detalla los expedientes atendidos según actividad económica, primeramente con 22.34% corresponden al sector Industrias Manufactureras, con el 15.74% pertenece al Sector Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria, y el 12.18% corresponde al sector Transporte y Almacenamiento. Estos conflictos atendidos durante el año 2015, son los más frecuentes en las actividades económicas mencionadas anteriormente.

Por otro lado, los conflictos laborales colectivos con menor porcentaje de participación pertenecen a las actividades económicas: "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas"; "Actividades de alojamiento y de servicio de comidas"; y "Otras actividades de servicios", cada uno con 0.51%, 0.51% y 1.52% respectivamente.

GRÁFICO N° 6: EXPEDIENTES ATENDIDOS POR LA DPSCLRSEL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
Enero – Diciembre 2015





CLASIFICACIÓN CIU	Total	%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	11	5.58%
B: Explotación de minas y canteras.	10	5.08%
C: Industrias Manufactureras.	44	22.34%
D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	3	1.52%
E: Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.	5	2.54%
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	8	4.06%
H: Transporte y Almacenamiento.	24	12.18%
I: Actividades de Alojamiento y de servicio de comidas.	1	0.51%
J: Información y comunicaciones	14	7.11%
K: Actividades financieras y de seguros	15	7.61%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.	7	3.55%
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	16	8.12%
O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	31	15.74%
P: Enseñanza.	4	2.03%
R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.	1	0.51%
S: Otras actividades de servicios.	3	1.52%
Total	197	100.00%

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral⁶



En el CUADRO N°19, presentamos el reporte de todas las empresas que presentaron algún tipo de conflicto laboral colectivo, según actividad económica o el sector económico que corresponde, como se aprecia el mayor número de conflictos corresponde al sector de manufactura, en el cual se atendieron 25 empresas, seguido del sector de la Administración Pública con 16 empresas y el Sector de Transporte y Almacenamiento con 14 casos, y el resto de sectores presentaron de 1 a 9 casos de conflictos laborales.

⁶ Enero – Diciembre 2015.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**CUADRO N° 19: EMPRESAS QUE HAN PRESENTADO ALGÚN TIPO DE CONFLICTO LABORAL
COLECTIVO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA
Enero – Diciembre 2015**

	ACTIVIDAD ECONÓMICA (CIU)	EMPRESA	TOTAL
1	A: AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	SAN FERNANDO S.A.	6
2		CORPORACION PESQUERA INCA S.A.C. COPEINCA S.A.C.	
3		R.H. ADMINISTRACIONES S.A.	
4		ISLA DE ONS S.A.C.	
5		C.F.G. INVESTMENT S.A.C.	
6		LSA. ENTERPRISES PERÚ S.A.C.	
7	B: EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	PERUPETRO S.A.	9
8		MAURICIO INGENIEROS CONTRATISTAS GRALES. (MICONG S.R.L) Y CIA MINERA RAURA S.A.	
9		SAVIA PERÚ S.A.	
10		COMPAÑIA MINERA MILPO S.A.A.	
11		MASTER DRILLING PERÚ S.A.C.	
12		SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION SUCURSAL DEL PERÚ.	
13		COMPAÑIA MINERA ANTAPACCAY S.A.	
14		COMPAÑIA MINERA ANTAMINA S.A.	
15		CIA MINERA LAS CAMELIAS S.A.	
16	C: INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	PETRÓLEOS DEL PERÚ PETROPERU S.A.	25
17		COMPAÑIA CERVECERA AMBEV PERU S.A.C.	
18		COGORNO S.A.	
19		FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	
20		PESQUERA HAYDUK S.A.	
21		COMPAÑIA CORPORACIÓN LINDLEY S.A.	
22		CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.	
23		GLORIA S.A.	
24		UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	
25		TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A.	
26		CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.	
27		AJEPER S.A.	
28		PESQUERA DIAMANTE S.A.	
29		SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.	
30	EMBOTELLADORA DON JORGE S.A.C.		





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

31		CELIMA S.A.	
32		CIA.INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.	
33		PANIFICADORA BIMBO DEL PERÚ S.A.	
34		COMPAÑIA CERVECERA AMBEV PERU S.A.C. Y CBC PERUANA S.A.C.	
35		DOE RUN PERÚ S.R.L.	
36		LAIVE S.A.	
37		EMPRESA MONDELEZ PERÚ S.A.	
38		PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S.A.	
39		COMPAÑÍA CORPORACIÓN LINDLEY S.A.	
40		ALICORP S.A.A.	
41	D: SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	ELECTRO DUNAS S.A.A.	3
42		PERÚ PIMA S.A.	
43		ELECTRICIDAD DEL PERU ELECTROPERÚ S.A.	
44	E: SUMINISTRO DE AGUA; EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, GESTIÓN DE DESECHOS Y DESCONTAMINACIÓN.	SERV AGUA POTAB Y ALCANT DE LIMA-SEDAPAL.	2
45		SEDAPAR S.A.	
46	G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	ZETA GAS ANDINO S.A.	7
47		CENTRO CERÁMICO LAS FLORES S.A.C.	
48		FERREYROS S.A.	
49		CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A.	
50		SAGA FALABELLA S.A.	
51		TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	
52	REPSOL GAS DEL PERÚ S.A.		
53	H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	SERVICIOS POSTALES DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA "SERPOST S.A."	14
54		PERUVIAN AIR LINE S.A.C.	
55		DINET PERÚ S.A.	
56		APM TERMINALS CALLAO S.A.	
57		APM TERMINALS, DP WORLD CALLAO.	
58		CORPAC S.A.	
59		TRANSPORTE LÍNEA S.A.	
60		CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL S.A.	
61		DP WORLD CALLAO S.R.L.	
62		CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.	
63		TGESTIONA LOGISTICA S.A.C.	
64		PROSEGUR.	
65		TRANS AMERICAN AIRLINES S.A.	
66		STAR UP S.A.	





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

67	I: ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS	MIGUELINA GIANINA PANEZ MANTA.	1
68	J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	TELFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.	9
69		BANCO AZTECA S.A.	
70		AMÉRICA MÓVIL PERÚ S.A.C.	
71		VIETTEL PERÚ S.A.C.	
72		EMPRESA EDITORA EL COMERCIO S.A.	
73		EZENTIS PERÚ SAC, COBRA PERU SA, DOMINION PERU SOLUCIONES Y SERVICIOS S.A.C, CENTRO DE COBROS SAC, LARI	
74		CONTRATISTAS GENERALES SAC, CALATEL EDITORA PERÚ.	
75		TELFÓNICA DEL PERU SA.A, TELEFÓNICA CENTRO DE COBROS SAC, TELEATENTO DEL PERÚ S.A.C.	
76		DOMINION PERÚ SOLUCIONES Y SERVICIOS SAC, CALATEL INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS SAC; COBRA PERÚ SA; ANTONIO LARI MANTTO SAC Y INSTALACIONES DE TENDIDOS TELEFÓNICOS DEL PERÚ S.A.	
77	K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	BANCO DE LA NACIÓN.	6
78		FONDO DE GARANTÍA PARA PRÉSTAMO A LA PEQUEÑA INDUSTRIA (FOGAPI).	
79		CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.	
80		CITIBANK DEL PERU S.A Y SCOTIABANK.	
81		BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ S.A.	
82		BBVA BANCO CONTINENTAL.	
83	M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	TELEFONICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN PERÚ S.A.C.	5
84		HIBU PERU S.A.C.	
85		CALATEL / EZENTIS PERÚ S.A.C	
86		VCN CONTRATISTAS S.A.C.	
87		FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES DEL PERÚ - FETRATEL PERÚ.	
88	N: ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	SECURITAS S.A.C.	9
89		SERVICIOS GENERALES RONALD S.A.C. (SERGEROSAC).	
90		SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A (SIL S.A)	
91		EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C	
92		TELEATENTO DEL PERU S.A.C.	
93		INDUSTRIA MINERA PRODUCCIÓN METÁLICA CIVIL S.R.L.	
94		SERVICIOS, COBRANZA E INVERSIONES S.A.C.	
95		OPECOVI S.A.C.	
96		DIRIGE S.A.C. Y DOE RUN PERÚ S.R.L.	
97	O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL.	16
98		ESSALUD.	





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

99	SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA – SUNAT	
100		INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO – INPE.	
101		PODER JUDICIAL.	
102		PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR – INABIF.	
103		MINISTERIO DE SALUD.	
104		PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL - PROVIAS NACIONA.L	
105		RENIEC	
106		MINISTERIO PÚBLICO.	
107		MINISTERIO DEL INTERIOR.	
108		HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN.	
109		INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA (INIA).	
110		SUNARP.	
111	PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN – SUTRAPROMEID.	3	
112	MINISTERIO DE ENERGIAS Y MINAS.		
113	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.		
114	P: ENSEÑANZA.	UNIVERSIDAD NAC. FEDERICO VILLARREAL.	3
115		SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJOS INDUSTRIALES (SENATI).	
116	R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS.	COUNTRY CLUB DE VILLA.	1
117	S: OTRAS	SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS.	3
118	ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	ENAPU S.A.	
119		CLUB ESMERALDA	

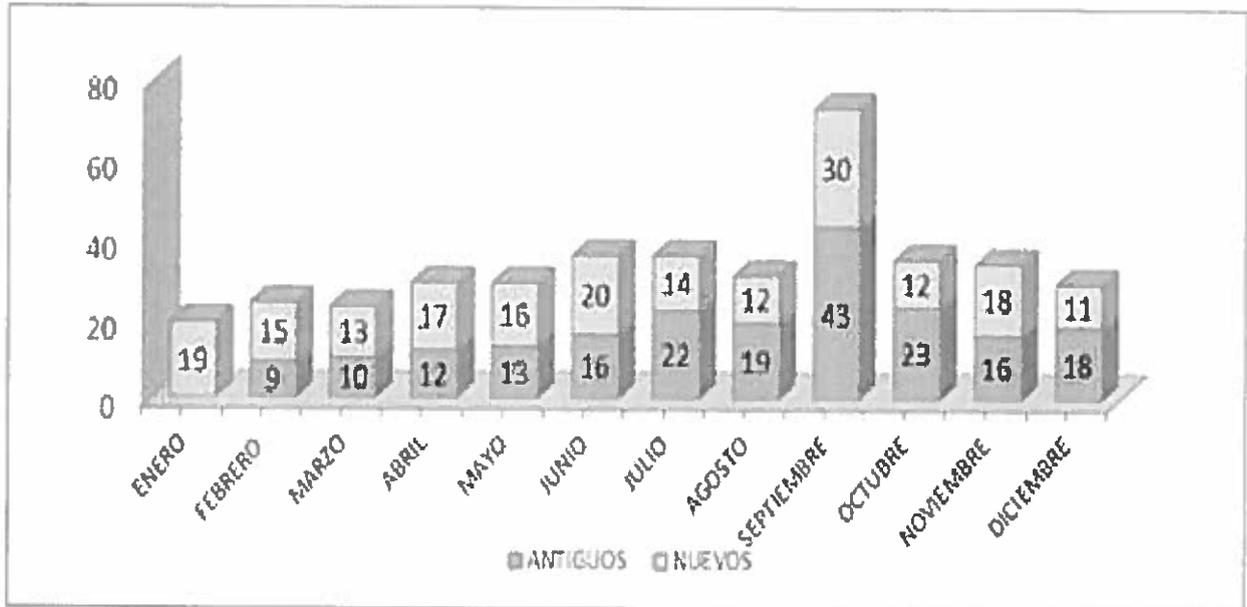


En el GRÁFICO Nº 7 se detalla la cantidad de expedientes que se atendieron en la DPSCLRSEL por meses. En el mes de enero se han atendido 19 expedientes, en febrero 24, en marzo 23, en abril 29 y así sucesivamente, notamos entonces que los expedientes atendidos resultan de la suma de los expedientes aperturados en meses anteriores con los expedientes que se han abierto durante el mes mencionado. Por ejemplo, en el mes de marzo, el número 13 representa la cantidad de expedientes aperturados en meses anteriores al mes de marzo y el número 10 representa aquellos expedientes que han llegado a la DPSCLRSEL por primera vez en el mes de marzo; por lo tanto los consideramos como nuevos, concluyéndose que en el mes de marzo hemos intervenido en 23 expedientes.



Durante el año 2015, se detectó que en el mes de setiembre se atendieron 73 expedientes, de los cuales 30 fueron nuevos expedientes y 43 fueron expedientes antiguos que siguen siendo tratados y no se firma un acuerdo.

GRÁFICO N° 7: EXPEDIENTES ATENDIDOS POR MESES
Enero – Diciembre 2015

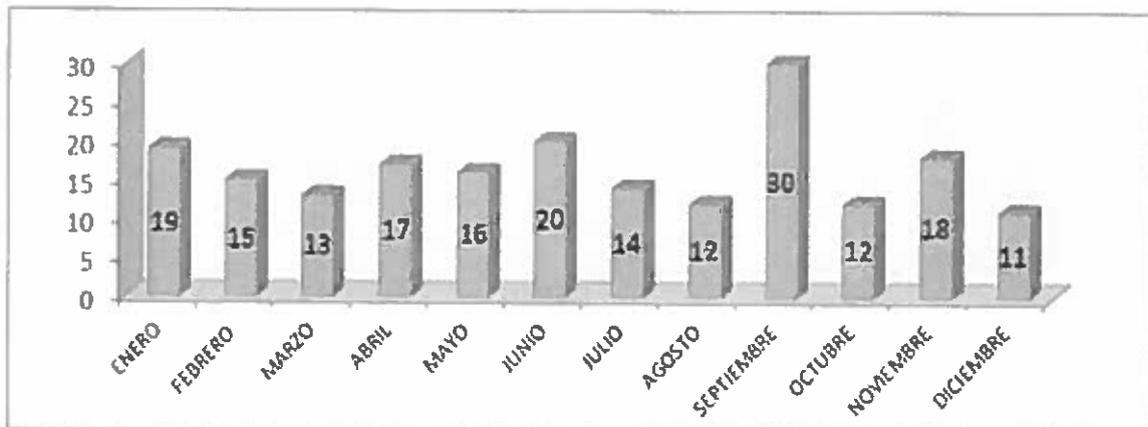


Elaboración y fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.

En el GRÁFICO N° 8, podremos notar los expedientes aperturados que en el primer gráfico hay una tendencia creciente hasta mitad de año y un pico en el mes de setiembre, mes en el cual se intervinieron en más casos.



GRÁFICO N° 8: EXPEDIENTES APERTURADOS POR MESES
Enero – Diciembre 2015



Elaboración y fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el **CUADRO N° 20** reportamos las reuniones convocadas por la DPSCLRSEL, durante el año 2015, en el que se muestra: las reuniones de conciliación, extraproceso e informativas, y a su vez de cada caso cuantos asistieron y los que estuvieron ausentes; para la solución de estos 197 conflictos colectivos se han aplicado Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, tales como: “Reuniones de Conciliación” (362), “Reuniones Extraproceso” (276) y “Reuniones Informativas” (140), en total se han convocado a 778 reuniones convocadas.

Recordemos que la “**Conciliación**” es la primera instancia donde interviene la Autoridad Administrativa de Trabajo para solucionar un conflicto por “No Resolución de Pliego de Reclamos” y consiste en la intervención de un tercero neutral (conciliador) que actúa como facilitador entre las partes, induciéndolas a zanjar sus diferencias y ayudándolas a encontrar por sí mismas una solución satisfactoria para ambos que ponga fin al conflicto.

Cuando las partes no arriban a un acuerdo en las reuniones conciliatorias, éstas pueden darse por concluidas por una de las partes (o por ambas). En este momento el sindicato o el empleador pueden solicitar a la AAT una citación a reunión **extraproceso**⁷. Si ni el empleador ni el sindicato (o federación) solicitan una reunión, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede hacerlo con la finalidad de incentivar el diálogo, evitando así que los mismos desencadenen en medidas de fuerza cuyo impacto afecte la continuidad de la actividad económica o rebase el ámbito laboral.



Finalmente, las reuniones **informativas** tienen la finalidad de recabar información que permita conocer la problemática laboral, sus causas, los intereses y posiciones, de tal forma que permita establecer alternativas y estrategias de solución. Éstas se brindan por la Autoridad Administrativa de Trabajo tanto para empleadores como para trabajadores.

Es importante resaltar que no siempre las partes asisten a las reuniones citadas, muchas veces, por distintos factores uno de los dos no puede asistir y en consecuencia no se puede concretar la reunión y al menos en las reuniones conciliatorias y de extraproceso es necesaria la presencia de ambos para seguir con el proceso de negociación colectiva.

Si bien es cierto que la inasistencia por alguna de las partes no depende de nosotros como Dirección, el porcentaje de asistencia representa un indicador muy importante para conocer

⁷ Extraproceso es el mecanismo de solución de controversias que integra el elemento de la conciliación y la mediación, cuya finalidad es incentivar el diálogo entre representantes de trabajadores y del empleador, según Resolución Ministerial N°076-2012-TR.



el interés y predisposición del sindicato o empleador para buscar alternativas de solución al conflicto que intentan resolver.

**CUADRO N° 20: ASISTENCIA E INASISTENCIA A LAS REUNIONES CONVOCADAS POR LA
DPSCLRSEL SEGÚN TIPO DE REUNIÓN
Enero – Diciembre 2015**

N°	MES DEL AÑO 2015	REUNIONES CONCILIATORIAS		REUNIONES EXTRAPROCESO		REUNIONES INFORMATIVAS		TOTAL DE REUNIONES		
		SI ASISTIÓ	NO ASISTIÓ	SI ASISTIÓ	NO ASISTIÓ	SI ASISTIÓ	NO ASISTIÓ	SI ASISTIÓ	NO ASISTIÓ	TOTAL
1	ENERO	14	1	16	11	5	0	35	12	47
2	FEBRERO	17	2	14	12	1	0	32	14	46
3	MARZO	17	3	14	1	10	3	41	7	48
4	ABRIL	13	1	12	6	4	7	29	14	43
5	MAYO	22	5	26	2	6	0	54	7	61
6	JUNIO	39	6	17	2	4	1	60	9	69
7	JULIO	53	6	12	3	3	1	68	10	78
8	AGOSTO	35	4	14	3	2	0	51	7	58
9	SEPTIEMBRE	37	4	16	5	40	35	93	44	137
10	OCTUBRE	17	0	26	0	9	6	52	6	58
11	NOVIEMBRE	23	8	26	6	1	1	50	15	65
12	DICIEMBRE	31	4	25	7	1	0	57	11	68
Total asistencia		318		218		86		622		
Total inasistencia			44		58		54		156	
Total convocados		362		276		140		778		

Elaboración y fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.



el GRÁFICO N°9 se precisa el número de asistencias e inasistencias para cada tipo de reunión y el porcentaje de asistencia en cada caso. Como se observa en el caso de las reuniones de conciliación, el porcentaje de asistencia fue 88% de los 362 casos convocados durante el año 2015; en el caso de las reuniones informativas, se obtiene un 61% de asistencias de un total de 140 reuniones convocadas; y por último, el 79% de las 276 citaciones convocadas a reunión extraproceso.

Importe afirmar que, el hecho que el porcentaje de asistencias a las reuniones sea elevado, significa que los conciliadores pueden realizar un mayor seguimiento a cada caso y las partes están interesadas en dialogar y arribar a un acuerdo, pudiendo encaminarse a encontrar una vía más rápida de solución.



GRÁFICO N° 9: REUNIONES REALIZADAS Y NO REALIZADAS POR LA DPSCLRSEL SEGÚN TIPO DE REUNIÓN
Enero – Diciembre 2015



Elaboración y fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.

En el CUADRO N° 21, se precisa las reuniones convocadas según actividad económica que pertenece la empresa según reuniones de conciliación, extraproceso e informativa durante el 2015.

CUADRO N° 21: REUNIONES CONVOCADAS POR LA DPSCLRSEL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
Enero – Diciembre 2015

Actividad Económica (Clasificación CIU)	Conciliación	Extraproceso	Informativa	Total
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	19	15	6	40
B: Explotación de minas y canteras.	18	11	9	38
C: Industrias Manufactureras.	63	65	20	148
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	5	0	1	6
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.	10	9	1	20
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	9	39	5	53
H: Transporte y Almacenamiento.	60	39	14	113
I: Actividades de Alojamiento y de servicio de comidas.	0	0	1	1
J: Información y comunicaciones	27	25	14	66
K: Actividades financieras y de seguros	27	20	20	67
L: Actividades inmobiliarias	0	0	0	0
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.	10	0	8	18
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	36	31	8	75
O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	71	16	30	117
P: Enseñanza.	5	3	2	10
R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.	0	2	0	2
S: Otras actividades de servicios.	2	1	1	4
Total	362	276	140	778

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-diciembre 2015.



En el CUADRO N° 22, se precisa el resumen de las reuniones según actividad económica de las empresas que asistieron, a las reuniones convocadas según sea el caso pudiendo ser por conciliación, extraproceso o informativas, durante el 2015.

**CUADRO N° 22: REUNIONES REALIZADAS POR LA DPSCLRSEL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
Enero – Diciembre 2015**

Actividad Económica (Clasificación CIIU)	Conciliación	Extraproceso	Informativa	Total
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	18	12	3	33
B: Explotación de minas y canteras.	17	10	9	36
C: Industrias Manufactureras.	59	51	14	124
D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	5	0	0	5
E: Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.	8	3	0	11
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	8	33	1	42
H: Transporte y Almacenamiento.	56	37	9	102
J: Información y comunicaciones	26	17	9	52
K: Actividades financieras y de seguros	25	13	8	46
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.	9	0	2	11
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	24	26	5	55
O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	56	12	24	92
P: Enseñanza.	5	2	1	8
R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.	0	2	0	2
S: Otras actividades de servicios.	2	0	1	3
Total	318	218	86	622

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-diciembre 2015



En el CUADRO N° 23, se precisa el resumen de las actas de acuerdo firmadas por las 44 empresas que han presentado algún tipo de conflicto, detallando el asunto (pliegos de reclamos, hostilización, entre otros), actas de acuerdos firmadas, horas invertidas por los conciliadores; asimismo, se precisa el correspondiente Clasificador Industrial Internacional Uniforme- CIIU para ubicar el sector económico que corresponde en cada empresa, de un total de 72 Actas de Acuerdo firmadas en el año 2015.

Recordemos que un *Acta de Acuerdo* es un documento que se firma por ambas partes del conflicto, en el cuál se redactan los puntos acordados. Un acta de acuerdo firmada no necesariamente indica que el conflicto se ha solucionado en un 100%; sin embargo, es importante considerarlo como un avance que se está logrando en la intervención del caso.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CUADRO N° 23: DETALLE DE LAS ACTAS DE ACUERDO FIRMADAS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TIPO DE CONFLICTO
Enero – Diciembre 2015

N°	EMPRESA	CHU	TIPO DE CONFLICTO	DETALLE ASUNTO GENERAL	ACTAS DE ACUERDO FIRMADAS	HORAS INVERTIDAS
1	PETROLÉOS DEL PERÚ PETROPERU S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015.	1	14:00:00
	PETROLÉOS DEL PERÚ PETROPERU S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015.	1	1:50:00
	SERVICIOS POSTALES DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA "SERPOST S.A."	H	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Hostilización y libertad sindical.	1	7:00:00
2	SERVICIOS POSTALES DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA "SERPOST S.A."	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga del 5 de Diciembre.	3	42:15:00
3	SECURITAS S.A.C.	N	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2014 – 2015.	1	17:40:00
4	BANCO DE LA NACIÓN.	K	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015 – 2016.	1	22:30:00
5	SERVICIOS GENERALES RONALD S.A.C. (SERGEROSAC).	N	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Incumplimiento de Beneficios Laborales	1	7:35:00
6	COMPAÑIA CERVECERA AMBEV PERU S.A.C.	C	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo.	1	2:30:00
7	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL	O	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Pago de bono por función inspectiva.	1	5:30:00
8	PERUVIAN AIR LINE S.A.C.	H	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Retrasos en pagos de GTS, APP Y prácticas antisindicales.	1	3:00:00
	PERUVIAN AIR LINE S.A.C.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2014 – 2015.	1	17:55:00
9	ESSALUD.	O	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga General Indefinida (Pilego de Reclamos).	1	1:00:00
	ESSALUD.	O	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2013 – 2014.	1	14:05:00
	ESSALUD.	O	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Presunta Hostilización.	2	18:30:00
10	SAN FERNANDO S.A.	A	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Incumplimiento de acta de acuerdo(servicios de salud, de transporte, capacitaciones, etc.).	1	3:15:00
	SAN FERNANDO S.A.	A	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Hostilización.	2	7:30:00
	SAN FERNANDO S.A.	A	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015 – 2016.	1	25:55:00
11	COGORNO S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015.	1	7:45:00
	COGORNO S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2015-2016.	1	16:00:00
12	FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga general indefinida para el 23 de febrero.	2	11:00:00
	SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A (SIL S.A)	N	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Paro de 48 horas para 23/02/2015; Se levantó la medida (Pilego de Reclamos 2014-2015).	1	7:30:00
13	SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A (SIL S.A)	N	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2014-2015.	1	27:45:00
	SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A (SIL S.A)	N	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2013 – 2014.	1	9:00:00
14	DINET PERÚ S.A.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Pilego de Reclamos 2014- 2015.	1	11:00:00





15	APM TERMINALS, DP WORLD CALLAO.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga general indefinida 13-05-2015.	2	59:00:00
16	APM TERMINALS, DP WORLD CALLAO.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2013-2015.	1	86:46:00
17	TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga General Indefinida.	1	27:55:00
18	CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.	C	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Hostilización y hostigamiento a los dirigentes sindicales.	1	2:50:00
19	PERUPETRO S.A.	B	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	8:40:00
20	AJEPER S.A.	C	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga General Definida de 48 horas (convenio colectivo 2012).	1	7:20:00
21	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.	P	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Hostilización.	1	348:25:00
22	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.	P	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015 - 2016.	1	21:55:00
23	CORPORACION PESQUERA INCA S.A.C.	A	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Huelga general indefinida 11-05-2015.	1	5:15:00
24	COPEINCA S.A.C.	J	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015 - 2016.	1	1:50:00
25	BANCO AZTECA S.A.	K	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	24:20:00
26	CREDITOCOTIA FINANCIERA S.A.	A	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Incumplimiento del Laudo Arbitral.	2	11:45:00
27	R.H. ADMINISTRACIONES S.A.	M	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	10:00:00
28	HIBU PERU S.A.C.	B	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Huelga general indefinida 9-04-2015.	1	16:45:00
29	COMPañA MINERA MILPO S.A.A.	O	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	13:45:00
30	MASTER DRILLING PERÚ S.A.C.	J	C.DESPIDO O AMENAZA DE DESPIDO	Huelga de 48 horas 19-05-2015.	2	6:40:00
31	MINISTERIO DE SALUD.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Despido de trabajadores.	1	14:55:00
32	VIETTEL PERÚ S.A.C.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2014-2015.	1	11:10:00
33	DP WORLD CALLAO S.R.L.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	51:25:00
34	CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.	C	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Paro Nacional de 24 horas 9-07-2015.	2	1:00:00
35	TGESTIONA LOGISTICA S.A.C.	O	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Presunta vulneración de los derechos laborales del sindicato.	6	8:30:00
36	COMPañA CERVECERA AMBEV PERU S.A.C. Y CBC PERUANA S.A.C.	H	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	35:30:00
37	MINISTERIO PÚBLICO.	R	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Incumplimiento de convenio colectivo.	1	4:30:00
38	PROSEGUR.	A	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Presunto incumplimiento de Disposiciones Socio Laborales.	1	6:50:00
39	COUNTRY CLUB DE VILLA.	O	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015-2016.	1	15:35:00
40	C.F.G. INVESTMENT S.A.C.	D	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Incumplimiento de convenio colectivo.	1	6:10:00
41	INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA (INIA).	G	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	10:00:00
42	ELECTRO DUNAS S.A.A.	K	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2013 - 2014.	2	173:10:00
43	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	N	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2013-2014.	1	36:40:00
44	BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ S.A.	N	B.INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES	Piiego de Reclamos 2014-2015.	2	4:10:00
45	OPECOVI S.A.C.	K	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Presunta Afectación de Derechos Laborales.	1	42:45:00
46	DIRIGE S.A.C. Y DOE RUN PERÚ S.R.L.	K	A.NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Piiego de Reclamos 2015.	1	17:15:00
47	BBVA BANCO CONTINENTAL.				72	

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Por otro lado, siguiendo el CUADRO N° 24, se puede ver que las actas firmadas se han efectuado en su mayoría en reuniones extraproceso, ascendiendo a 46 y las empresas que firmaron la mayor cantidad de actas de acuerdos fueron el sector de Transporte y Almacenamiento (14), seguido por el Sector de la Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria (13) y el Sector Manufactureras fue con 12; en tanto que en el resto de sectores económicos hubo una cantidad menor.

CUADRO N° 24: ACTAS DE ACUERDO FIRMADAS POR TIPO DE REUNIÓN SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA (Enero – Diciembre 2015)

Actividad Económica (CIIU)	Conciliación	Extraproceso	Total
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	1	7	8
B: Explotación de minas y canteras.	1	2	3
C: Industrias Manufactureras.	3	9	12
D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	1	0	1
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	0	1	1
H: Transporte y Almacenamiento.	5	9	14
J: Información y comunicaciones	1	2	3
K: Actividades financieras y de seguros	3	2	5
L: Actividades profesionales, científicas y técnicas.	1		1
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	2	6	8
O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	7	6	13
P: Enseñanza.	1	1	2
R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.	0	1	1
Total	26	46	72

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.

ASISTENCIAS TÉCNICAS

Son todo servicio o apoyo que sea prestado por parte de la DPSCLRSEL, a través de su cuerpo técnico especializado, en la aplicación de procedimientos, gestión, análisis, implementación de los MASCS,-



(Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos Laborales), frente a los conflictos laborales colectivos⁸.

Las asistencias técnicas brindadas a solicitud de las DGRTPE, se desarrollaron de manera presencial, destacando personal del MTPE a las regiones para brindar apoyo en la solución de conflictos laborales, como podemos observar en el CUADRO N° 25, detallado de la siguiente manera:

- ❖ Se han brindado 52 asistencias técnicas a nivel nacional.
- ❖ La Región que ha solicitado más asistencias técnicas ha sido el departamento de Ica, con un total de 25 asistencias, siendo 23 del sector de minería y 2 de manufactura.
- ❖ Las Asistencias Técnicas brindadas en su mayoría pertenecen al sector de empresas mineras.
- ❖ Del total de las asistencias técnicas brindadas, 8 se han solucionado, 41 se encuentran en proceso y 3 están en estancamiento.

**CUADRO N° 25: ASISTENCIAS TÉCNICAS REALIZADAS A NIVEL NACIONAL
Enero – Diciembre 2015**

N°	Departamento	Actividad Económica	Estado Actual	Asistencias	Total
1			Solucionado	1	
2	Huancavelica	Minería	En proceso	3	5
3			Estancado	1	
4			Huánuco	Minería	
5	Ica	Manufactura	En proceso	2	25
6		Minería	En proceso	23	
7	La Libertad	Minería	En proceso	1	2
8			Solucionado	1	
9	Lambayeque	Manufactura	Solucionado	1	1
10	Lima	Minería	En proceso	8	9
11			Solucionado	1	
12		Alimentos	En proceso	1	3
13			Solucionado	2	
14	Piura	Actividades de Seguridad Privada	En proceso	1	1
15	Loreto	Petrolera	En proceso	1	1
16	San Martín	Agrícola	Solucionado	2	3
17		Educación	En proceso	1	
	Total				52

Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral/Enero-Diciembre 2015.

⁸ Directiva General N° 001-2013/MTPE, pag.3.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

4. LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL AÑO 2015

4.1. Metas alcanzadas en el Plan Operativo Institucional (POI)

La DPSCLRSEL destaca diferentes actividades realizadas en el marco del cumplimiento de las metas programadas, como se detalla a continuación:

Según la Meta Normalización de las Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, del Programa Presupuestal-Asignación Presupuestal que no Resulta en Productos-APNOP, realizamos las siguientes actividades.

CUADRO N° 27: METAS ALCANZADAS EN EL POI
Enero – Diciembre 2015

N°	META PRESUPUESTARIA / PRODUCTO A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL PROGRAMADA	EJECUTADO	LOGRO
1	Suscripción de Actas de Acuerdo en reuniones extraprocesos y conciliación.	Acta de acuerdo	36	72	Se superó la meta
2	Asistencia Técnica en la solución de conflictos laborales solicitados por las DRTPE's.	Asistencia Técnica	20	52	Se superó la meta en 160%.
3	Registros de conflictos laborales en el Sistema de Alerta Temprana.	Registro	470	673	Se superó la meta
4	Elaboración del Boletín Informativo Estadístico - Socio Laboral en materia de relaciones de trabajo.	Boletín	4	4	Se alcanzó la meta.
5	Eventos de difusión, talleres, cursos, encuentros macroregionales, jornadas en materia de Relaciones de Trabajo.	Evento	15	40	Se superó la meta



Elaboración y Fuente: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

La dependencia (DPSCLRSEL) tenía asignada dos metas presupuestales: Concurso de Buenas Prácticas Laborales y Certificación de Responsabilidad Social Empresarial Laboral, destacando diferentes actividades realizadas en el marco del cumplimiento de las metas físicas programadas en el año 2015.

CUADRO N° 28: METAS ALCANZADAS EN EL POI
Enero – Diciembre 2015

N°	META PRESUPUESTARIA / PRODUCTO A EJECUTAR	UNIDA DE MEDIDA	META FÍSICO ANUAL PROGRAMADO	EJECUTADO	LOGRO
1	Diseño y difusión de trípticos para la promoción y socialización de Buenas Prácticas Laborales.	Documento	50	51,981	Se superó la meta en 100%.
2	Realización de visitas in situ a las empresas para incentivar su postulación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales.	Persona Jurídica visitada	75	78	Se superó la meta
3	Evaluación a través de visitas in situ a las instalaciones de las empresas postulantes al Concurso de Buenas Prácticas Laborales	Persona Jurídica evaluada	75	57	Se alcanzó un 93% debido a la demanda
4	Elaboración del Informe de resultados del Concurso de Buenas Prácticas Laborales para la presentación al jurado calificador del informe final.	Documento	1	1	Se alcanzó la meta
5	Realización de la Ceremonia de Premiación a los Ganadores del Concurso de Buenas Prácticas Laborales.	Evento	1	1	Se alcanzó la meta.
6	Realización de visitas in situ para la Identificación de empresas interesadas en certificarse con el estándar nacional.	Persona Jurídica reconocida con BPL	7	33	Se superó la meta
7	Asistencia Técnica in situ a las empresas interesadas en certificarse sobre Responsabilidad Social Empresarial Laboral.	Persona Jurídica visitada	75	85	Se superó la meta 113%
8	Certificación de empresas con Responsabilidad Social Empresarial Laboral,	Asistencia Técnica	15	14	Se alcanzó un 93%
	Realización de visitas in situ para la Identificación de empresas interesadas en certificarse con el estándar nacional.	Persona Jurídica certificada	2	0	No se superó la meta por falta de Decreto Supremo



4.2. Objetivos del Plan Operativo Institucional 2012 – 2016

El objeto de la DPSCLRSEL está enmarcado en “Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación”.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CUADRO N° 29: METAS ALCANZADAS EN EL PEI
Enero – Diciembre 2015

OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	UNIDAD MEDIDA	META PROGRAMADA	EJECUTADO	% EJECUCIÓN
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPE's con capacidades fortalecidas en materia de negociación colectiva.	Persona	60	159	265%
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral.	Informe Técnico	1	2	200%
Indicador: N° de personas capacitadas en normatividad laboral vigente, responsabilidad social empresarial y prevención y solución de conflictos.	Persona	6000 ^{1/}	2,338	39%
Indicador: N° de informes técnicos sobre el fortalecimiento del Sistema de Alerta Temprana.	Informe Técnico	1	1	100%
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación de la política nacional en materia de prevención y gestión de conflictos laborales.	Informe Técnico	1 ^{2/}	0	0%
Indicador: N° de personas capacitadas en el uso de los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos.	Persona	500	563	113%
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas en temas relacionados con la prevención y gestión de conflictos laborales individuales y colectivos.	Persona	100	381	381%
Indicador: N° de informes estadístico-sociolaborales en materia de resolución de conflictos laborales colectivos difundidos.	Informe Técnico	4	4	100%
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPE's con capacidades fortalecidas en el manejo del Sistema de Alerta Temprana.	Persona	60	61	102%
Indicador: N° de reuniones de sensibilización para promover el tratamiento oportuno de los conflictos laborales complejos.	Reunión	1	1	100%
Indicador: N° de Empresas y/o Sindicatos asistidos técnicamente sobre normas internacionales del trabajo, derechos fundamentales, mecanismos de resolución de conflictos y sobre prevención de riesgos laborales.	Empresa y/o Sindicato	80	89	111%
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas para la solución de consultas laborales, de negociación individual, de patrocinio legal, etc.	Persona	200	205	103%
Indicador: N° de usuarios beneficiados por el servicio de consulta al trabajador, al empleador y organizaciones sindicales.	Persona	140,000	293,644	210%
Indicador: N° de empresas que inician el proceso de certificación en el Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales de acuerdo a los estándares establecidos por el MTPE.	Empresa	5 ^{3/}	0	0%
Indicador: N° de eventos de reconocimiento a las empresas que aplican buenas prácticas laborales.	Evento	1	1	100%

1/ Meta programa cuando la Dirección de Capacitación estaba cargo de dichos eventos.

2/Pendiente debido a la falta de aprobación de la Política Propuesta por DPSCSEL.

3/Aún no se ejecuta por falta de aprobación del D.S. propuesto.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

5. CONCLUSIONES

A. Eventos Realizados en el año (35 en total)

- ❖ 20 seminarios (16 en regiones y 4 en Lima).
- ❖ 23 talleres (13 en regiones y 10 en Lima).
- ❖ 1 Jornada Nacional.
- ❖ 2 Encuentros Macroregionales.
- ❖ 48 visitas a empresas para fomentar la participación en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales
- ❖ 57 visitas IN SITU para la evaluación del Concurso de Buenas Prácticas Laborales.
- ❖ 1 evento de premiación del Concurso resultando premiadas 33 empresas.

B. Eventos Realizados en el año (35 en total)

- ❖ Se registraron 662 alertas tempranas:
- ❖ 595 en estado de surgimiento.
- ❖ 6 en estado de escalamiento.
- ❖ 13 en estado de estancamiento.
- ❖ 48 concluidos.
- ❖ La Región "Lima" es la que ha presentado el mayor número de alertas y la mayoría de ellos es por "Negociación Colectiva".
- ❖ La actividad económica que ha tenido mayor registro de alertas ha sido la de "Industrias Manufactureras" (215 alertas= 32.48 %), seguido de "Administración Pública, Planes de Seguridad Social" (92 alertas = 13.9 %), y de "Explotación de Minas y Canteras" (85 alertas = 12.84%).

C. Conflictos Laborales Colectivos:

- ❖ La DPSCLRSEL ha intervenido en 197 casos (expedientes).
- ❖ 119 empresas presentaron conflictos laborales colectivos este año.
- ❖ El 69.04 % del total de los casos atendidos este año son por "Negociación Colectiva" (representando la mayoría).
- ❖ La mayoría de los casos en los que la DPSCLRSEL ha intervenido este año pertenecen a las actividades económicas de: "Administración Pública y Defensa; Planes de





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Seguridad Social de Afiliación Obligatoria”, “Industrias Manufactureras” y “Transporte y Almacenamiento”, cada uno de ellos con el 22.34%, 15.74% y 12.18% respectivamente.

- ❖ El porcentaje de asistencia a las reuniones ha sido el siguiente:
- ❖ Conciliación : 88%.
- ❖ Informativa : 61%.
- ❖ Extraproceso : 79%.
- ❖ Se han firmado 72 actas de acuerdo (26 en conciliación y 46 en extraproceso).
- ❖ A nivel nacional se han brindado 52 asistencias técnicas.
- ❖ Se ha realizado 3.16 reuniones en promedio por caso.
- ❖ Se ha requerido de 30:23:17 hrs. para firmar un acta de acuerdo.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXOS

Taller "II CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, LEY N° 29497"

El taller se realizó los días 12,13 y14 de noviembre de 2015, en la Sala Caral de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

TALLER DE MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El taller se realizó el 12 de noviembre de 2015 en la Sala Nazca de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

TALLER DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LOS CONSULTORES LABORALES





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

SEMINARIO: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: PREVINIENDO CONFLICTOS

El seminario se realizó el día 09 de noviembre en la Derrama Magisterial.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PARTICIPACIÓN EN LAS FERIAS: "FORMALÍZATE AHORA"





**PREMIACIÓN DE LAS EMPRESAS GANADORAS EN EL CONCURSO DE
BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2015**





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2014



En el año 2014 fueron reconocidas 16 empresas.



CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2013



En el año 2013 fueron reconocidas 07 empresas.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2012



En el año 2012 fueron reconocidas 07 empresas.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ACUERDO A CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL

UNIFORME (CIU) –REVISIÓN 4:

- A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
- B: Explotación de minas y canteras.
- C: Industrias Manufactureras.
- D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.
- E: Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.
- F: Construcción.
- G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.
- H: Transporte y Almacenamiento.
- I: Actividades de Alojamiento y de servicio de comidas. J: Información y comunicaciones
- K: Actividades financieras y de seguros
- L: Actividades inmobiliarias
- M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
- O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
- P: Enseñanza.
- Q: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.
- R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.
- S: Otras actividades de servicios.
- T: Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.
- U: Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.



TIPOLOGÍA DE CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

A) Negociación Colectiva:

A1. No Resolución del Pliego de Reclamos (Convenio Colectivo).

A2. Incumplimiento de Convenios.

B) Incumplimiento de Normas Legales y/o Convencionales:

B1. Registro de trabajadores en planillas.

B2. Pago de Remuneraciones, Asignaciones y/o Gratificaciones, Sobretiempo. B3. Depósito de la CTS.

B4. Distribución de utilidades.

B5. Libertad Sindical (Licencia Sindical).

B6. Seguro Complementario de Riesgo.

B7. Incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. B8. Aumento de Remuneraciones.

B9. Cambio en las horas de trabajo.

C) Despido o Amenaza de Despido:

C1. Despido Arbitrario.

C2. Actos de Hostilidad-Maltrato.

C3. Cese Colectivo.

C4. Amenaza de Despido.

D) Otros

D1. Reclamos a Gestión de Directorio.

D2. Contra la Privatización.

D3. Incumplimiento Promesas Políticas.

D4. Defensa de la Nación (Regional, Provincial, Distrital y Local).

E) No Laborales



GLOSARIO

- ❖ Autoridad Administrativa del Trabajo-ATT.
- ❖ **Conflictos laborales colectivos:** Se presentan cuando existen controversias entre un grupo de trabajadores o un sindicato con su empleador o grupo de empleadores, por ejemplo, en la discusión directa del proyecto de convenio colectivo (pliego de reclamos), incrementos remunerativos, libertad sindical, entre otros.
- ❖ **Conflicto reactivado:** Aquel conflicto que se encontraba en estado de estancamiento y que es nuevamente tratado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), por oficio y/o pedido de las partes.
- ❖ **Convenio colectivo:** Es un acuerdo suscrito entre el sindicato y el empleador que trata sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad.
- ❖ CIU: Clasificación Internacional Industrial Uniforme.
- ❖ **Estado de emergencia:** Indica los posibles conflictos o conflictos laborales colectivos en incubación (estado de formación).
- ❖ **Estado de escalamiento:** Se da cuando el conflicto escala en intensidad de fricción entre las partes.
- ❖ **Estado de estancamiento:** Implica que las partes involucradas en el conflicto, tomaron posiciones divergentes y no se arribó a un acuerdo, recurriendo al Poder Judicial o al arbitraje u otra forma en que las partes decidan como retornar al trato directo.
- ❖ **Estado concluido:** Indica que las partes arribaron a un acuerdo (mediante la suscripción de un acta de acuerdo, suscripción de convenio colectivo o mediante la firma de un acta de compromiso de cumplimiento).
- ❖ **MARCS:** Los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, conocidos como (MARCS), constituyen medios a través de los cuales dos partes que tienen un conflicto laboral, buscan resolverlo o solucionarlo de forma rápida mediante el diálogo.



- ❖ **Mesas de diálogo:** Se realizan con la finalidad de restablecer o afianzar un acercamiento entre empleadores y organizaciones sindicales, para que las relaciones laborales se den en un ambiente de sana confianza, lo que mejora el clima laboral y el ejercicio de la comunicación.
- ❖ **Reuniones extraproceso:** Las reuniones extraproceso son diligencias convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo de oficio o a pedido de parte, con el objeto de prevenir o en su caso resolver conflictos laborales, en especial los de naturaleza colectiva.
- ❖ **Reuniones informativas:** Son reuniones que propicia la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) a fin de tomar conocimiento de la problemática laboral, se reúne por separado con sindicato y el empleador.

