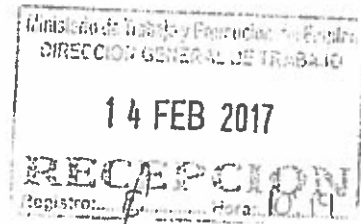




PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME N° 13 -2017-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Asunto: Informe sobre el segundo agrupamiento de derechos del Protocolo de San Salvador

Referencia: H.R. 12163-2017-EXT

Fecha: 13 de febrero de 2017.

I. ANTECEDENTES

Mediante el Oficio Múltiple N° 005-2017-JUS/DGDH-DAIPAN, de fecha 19 de enero de 2017, la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la remisión de la información requerida en el documento "Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador", referente al derecho al trabajo y a los derechos sindicales.

Mediante Informe Técnico N° 002-2017-MTPE/ 2/15, de fecha 27 de enero de 2017, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo remitió al Viceministerio de Trabajo, en el marco de sus competencias, un informe sobre el segundo agrupamiento de derechos del Protocolo de San Salvador. Cabe señalar que, en dicho informe se ha dejado constancia de los casos en que la información correspondía ser remitida por otras áreas de acuerdo a las competencias asignadas.

Sin perjuicio de que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo no haya hecho mención a que la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tenga pendiente remitir información; este Despacho advierte que el Informe Técnico N° 002-2017-MTPE/2/15 ha comprendido aspectos que conciernen a nuestra competencia, sobre los cuales ha cumplido con informar satisfactoriamente en algunos aspectos, siendo que en otros aspectos vemos por conveniente complementar la información remitida por dicha Dirección, mediante el presente informe.

II. BASE LEGAL

- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la LPCL).
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, el TUO de la LRCT).
- Decreto Legislativo N° 1187, Decreto Legislativo que previene y sanciona la violencia en la actividad de construcción civil.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Conforme al Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene competencia para emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse sobre materias comprendidas en la legislación laboral nacional, en el marco de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas.

En tal sentido, a continuación procederemos a complementar determinados aspectos respecto a los cuales corresponde ampliar la información remitida por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello emplearemos el mismo formato de cuadro, con especificación del derecho, el indicador y la categoría.



| DERECHO AL TRABAJO | | |
|--|--|------------|
| ESTRUCTURALES | PROCESOS | RESULTADOS |
| RECEPCIÓN DEL DERECHO | | |
| <p><i>3. Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas) y mecanismos de acceso y cobertura.</i></p> <p>Los despidos por razones económicas tienen lugar en el marco de la terminación colectiva de contratos de trabajo, la cual se encuentra sujeta a un procedimiento de autorización por la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículos 46, inciso b, y 48 de la LPCL).</p> <p>El ordenamiento peruano no contempla el pago de una indemnización frente a despidos colectivos por causas económicas. El supuesto en el que se configura la indemnización es el establecido en los artículos 52 de la LPCL y 74 del D.S. N° 001-96-TR, cuando el empleador no cumple con respetar el derecho de preferencia que</p> | <p><i>2. Existencia de mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos.</i></p> <p>El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es un mecanismo de diálogo social y concertación laboral, que integra a las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos del país, así como a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y representantes de las organizaciones sociales vinculadas al Sector Trabajo.</p> <p>El CNTPE tiene por objeto la concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional.¹</p> | - |

¹ Ver: <http://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/quienes-somos/>



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

| | | |
|--|--|--|
| <p>tiene el trabajador cesado en caso se requiera contratar un nuevo personal. En este supuesto, el ex trabajador tiene el derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponde por despido arbitrario.</p> | | |
| <p>Finalmente, si el despido colectivo por causas económicas no sigue las pautas legales para su autorización, y aun así se realiza, el trabajador, como en cualquier otro supuesto de despido injustificado, tiene derecho a impugnarlo en sede judicial y a recibir una reparación por ello (indemnización o reposición, según sea el caso).</p> | | |



| DERECHOS SINDICALES | | |
|--|-----------|------------|
| ESTRUCTURALES | PROCESOS | RESULTADOS |
| RECEPCIÓN DEL DERECHO | | |
| <p>4. Existencia de requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley (Por tipo de contrato/Sector económico/otros criterios)</p> <p>a) Respecto a la existencia de requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, el artículo 12 del TUO de la LRCT señala que para afiliarse a una organización sindical de primer nivel se requiere: (i) ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato; (ii) no formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita; y, (iii) no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.</p> | <p>--</p> | <p>--</p> |



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

| | | |
|---|--|--|
| <p>Mientras que, respecto a las federaciones o las confederaciones, el artículo 36 del TUO de la LRCT solo indica que para su constitución se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase, o dos (2) federaciones registradas, respectivamente.</p> <p>Por otra parte, cabe señalar que, de acuerdo al artículo 24 del TUO de la LRCT, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato se requiere ser trabajador de la empresa; no obstante, este requisito no será exigible para los casos de federaciones y confederaciones.</p> <p>Asimismo, para el sector de construcción civil, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1187 ha establecido como requisito para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical no tener sentencia condenatoria penal firme por los delitos tipificados en los artículos 108, 108-A, 108-C, 108-D, 121, 148-A, 152, 189, 200, 204, 279, 279-B, 315, 317, 317-A y 427 del Código Penal.</p> <p>b) Respecto a la existencia de requisitos para ejercer la negociación colectiva, se tiene a la exigencia de contar con legitimidad negocial, esto es, con la suficiente representatividad para negociar en el ámbito respectivo. Así, cuando existe un sindicato mayoritario en el ámbito, este negocia por todos los trabajadores. Se entiende como mayoritario a aquella</p> | | |
|---|--|--|





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

organización sindical que agrupa a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito. De no existir sindicato mayoritario, pueden negociar los minoritarios, aunque con eficacia limitada, siendo que negocian solo por sus afiliados.

Adicionalmente, cabe señalar que conforme a los artículos 51 y 52 del TUO de la LRCT, la negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego, que debe contener un proyecto de convención colectiva, y que debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.

- c) Respecto a la existencia de requisitos para ejercer la huelga, se tiene a la exigencia de agotar previamente el trato directo entre las partes en el marco de la negociación colectiva, conforme al artículo 75 del TUO de la LRCT. Asimismo, cabe precisar que la huelga, a fines de ser considerada procedente, debe haber seguido las reglas previstas en los artículos 73 del TUO de la LRCT y 65 del D.S. N° 011-92-TR.

Por otro lado, los trabajadores podrán declarar la huelga por incumplimiento de disposiciones legales o convencionales, cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada, conforme al artículo 63 del D.S. N° 011-92-TR.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Finalmente, es oportuno acotar que respecto al indicador de Procesos, de la categoría de Recepción del Derecho de los Derechos Sindicales, se encuentra pendiente de atención el pedido referido al "Porcentaje de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años (Especificar razones para rechazo)"; siendo que, lo que ha informado la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es la cantidad de organizaciones sindicales registradas, cambios de junta directiva y registros cancelados en el año 2015. En tal sentido, recomendamos que se solicite la remisión de esta información pendiente a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en caso de sindicatos de ámbito local o regional, y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en caso de sindicatos de ámbito suprarregional o nacional.

IV. CONCLUSIÓN

Mediante el presente informe complementamos determinados aspectos, que conciernen a nuestra competencia, de la información remitida por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

REÑATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo