

MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Con fecha 24 de julio de 2022, mediante **DECRETO SUPREMO N° 014-2022-TR**, modifican el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Al respecto, las principales modificaciones a tomar en cuenta son la siguientes:

<p>REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO</p> <p>(DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR)</p>	<p>MODIFICACIONES</p> <p>(DECRETO SUPREMO N° 014-2022-TR)</p>
<p>Artículo 1.- Cuando el presente Decreto Supremo, haga mención a la Ley se entenderá que se refiere al Decreto Ley N° 25593.</p>	<p>"Artículo 1.- Referencia</p> <p><i>Cuando el presente Reglamento haga mención a la Ley se entenderá que refiere al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, o norma que lo reemplace".</i></p>
<p>Artículo 2.- Se encuentran comprendidas en el campo de aplicación de la Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato.</p>	<p>"Artículo 2.- Ámbito de aplicación</p> <p><i>Se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley, los/as trabajadores/as sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la naturaleza del/de la empleador/a o la duración o modalidad del contrato.</i></p> <p><i>Asimismo, se encuentran comprendidos los/as trabajadores/as no dependientes de una relación de trabajo, en lo que les sea aplicable".</i></p>
<p>Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley.</p>	<p>"Artículo 4.- Derecho de sindicación</p> <p><i>El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.</i></p> <p><i>Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.</i></p> <p><i>Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</i></p> <p><i>1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;</i></p>

	<p>2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;</p> <p>3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;</p> <p>4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;</p> <p>5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad;</p> <p>6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y,</p> <p>7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente”.</p>
<p>Artículo 5.- Los dos (02) delegados considerados en el Artículo 15 de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.</p>	<p>“Artículo 5.- Delegados</p> <p>Los dos (02) delegados considerados en el Artículo 15 de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los/as trabajadores/as de la empresa asistentes a la reunión convocada, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta”</p>
<p>Artículo 8.- En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.</p>	<p>“Artículo 8.- Conflictos inter o intra sindicales</p> <p>En los conflictos inter o intra sindicales, la Autoridad Administrativa de Trabajo se atiene a las resoluciones emitidas por el Poder Judicial respecto a dichos conflictos. Las inscripciones en los registros sindicales sólo pueden suspenderse si la resolución del Poder Judicial lo dispone expresamente”.</p>
<p>Artículo 9.- Tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección sindical con su organización sindical está regula por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general.</p>	<p>“Artículo 9.- Sección sindical</p> <p>Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando ésta cuente con más de un centro de trabajo; de organizaciones sindicales de rama de actividad o gremio; o de cualquier otra organización sindical de ámbito supraempresarial; o de organizaciones de alcance local, regional o nacional; los/as trabajadores/as afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que laboren, la que ejercerá su representación en el ámbito que corresponda.</p> <p>La relación de la sección sindical con su organización sindical se regula por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea de afiliados de la empresa o centro de trabajo, según sea el caso”.</p>
<p>Artículo 10.- No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior.</p>	<p>“Artículo 10.- Número de secciones sindicales</p> <p>No podrá constituirse más de una sección sindical por cada organización sindical en cada empresa o centro de trabajo”</p>

<p>Artículo 12.- El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende:</p> <p>a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después;</p> <p>b) En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12);</p> <p>c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15);</p> <p>d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20);</p> <p>e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.</p>	<p>"Artículo 12.- Fuero sindical</p> <p><i>El fuero sindical a que hace referencia el artículo 31 de la Ley, también comprende a los delegados de las secciones sindicales y los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional, con los límites señalados en dicho artículo.</i></p> <p><i>Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo, ampliar la protección del fuero sindical a otros trabajadores o incrementar el periodo de protección del mismo".</i></p>
<p>Artículo 16.- Para efectos de lo previsto en el artículo 32 de la Ley, son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical. Se entienden por tales, a modo enunciativo y no limitativo: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical.</p> <p>Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.</p> <p>Para el ejercicio de las licencias referidas en el párrafo anterior, en caso no exista acuerdo entre las partes, se debe de comunicar al empleador el uso de la misma. Tal comunicación deberá realizarse con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.</p> <p>Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, serán los siguientes:</p> <p>En el caso de organizaciones sindicales de primer grado:</p> <p>a) Secretario General;</p> <p>b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;</p> <p>c) Secretario de Defensa; y,</p> <p>d) Secretario de Organización.</p> <p>El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical agrupe entre veinte (20) y cincuenta (50) afiliados.</p>	<p>"Artículo 16.- Actos de concurrencia obligatoria</p> <p><i>Son actos de concurrencia obligatoria a los que refiere el artículo 32 de la Ley, a modo enunciativo y no limitativo, en el siguiente orden de prelación: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa; en ejercicio de sus funciones; los acordados por las partes en la convención colectiva; los que establezca el estatuto de la organización sindical; o los que determine la Junta Directiva en comunicación que deberá dirigir al empleador durante el primer mes de asumido su mandato.</i></p> <p><i>Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de remuneraciones hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.</i></p> <p><i>(...)"</i>.</p>

<p>En el caso de federaciones de ámbito regional o nacional, se concederán licencias a seis (6) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un dirigente adicional por cada tres (3) sindicatos afiliados adicionales a los necesarios para la constitución de una federación, hasta un total de doce (12) dirigentes.</p> <p>En el caso de confederaciones, se concederán licencias a doce (12) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un dirigente adicional por cada tres (3) federaciones en adición a las necesarias para la constitución de una confederación o cada tres (3) sindicatos nacionales afiliados o una combinación de estos; con un máximo de quince (15) dirigentes.</p> <p>Las licencias se consideran en función del cargo ocupado y no de la persona.</p> <p>Las federaciones y confederaciones deben comunicar a los empleadores y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de dirigentes con derecho a licencia sindical.</p> <p>La acreditación de los sindicatos y federaciones afiliadas a organizaciones de grado superior será emitida por la Sub Dirección de Registros Generales o quien haga sus veces.</p> <p>La organización sindical podrá distribuir las licencias de acuerdo a sus fines y prioridades institucionales, pudiendo incluso acumularlas en uno o más dirigentes.</p> <p>En ningún caso esta regulación contravendrá mejores condiciones o beneficios obtenidos por convenio colectivo o costumbre.</p>	
<p>Artículo 16-A.- De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley, el empleador está obligado a deducir las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados. Para estos efectos se deberá cumplir con lo siguiente:</p> <p>a) La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y, la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.</p> <p>b) Toda organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero.</p> <p>c) El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.</p> <p>d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente:</p>	<p>"Artículo 16-A.- Cuotas sindicales</p> <p><i>De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley, el empleador está obligado a deducir las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados. Para estos efectos se deberá cumplir con lo siguiente:</i></p> <p><i>a) La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y, la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.</i></p> <p><i>b) Toda organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero.</i></p> <p><i>c) El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.</i></p>

<p>(i) el apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical;</p> <p>(ii) la toma de conocimiento o aceptación del estatuto o acta de asamblea indicada en el numeral anterior, por parte del secretario general de la organización afiliada;</p> <p>(iii) el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical;</p> <p>(iv) la cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho abono.</p> <p>La retención y abono de la cuota sindical conforme a la comunicación señalada en el párrafo anterior exime de responsabilidad al empleador por los depósitos efectuados. Tampoco existe responsabilidad del empleador por la retención y abono de la cuota sindical a una federación o confederación que ya no corresponde, si la organización sindical no informa oportunamente su desafiliación o el cambio de organización de grado superior.</p> <p>En supuestos de cambio de organización de grado superior debe cumplirse con la comunicación señalada en este literal d) para que el empleador proceda con la retención y abono de la cuota sindical.</p> <p>En todos los casos, el abono a la cuenta de la entidad del sistema financiero se realiza conforme al literal c) del presente artículo.</p> <p>e) El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.</p> <p>f) Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.</p> <p>g) Para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador deberá presentar a su empleador un documento que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación.</p> <p>En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable.</p>	<p>d) <i>Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente:</i></p> <p>(i) <i>el apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical;</i></p> <p>(ii) <i>el documento que acredite la afiliación directa o indirecta de la organización sindical a la federación o confederación, sea al momento de la constitución de esta o con posteridad. Para tal efecto, se entiende por afiliación indirecta la relación establecida entre un sindicato y una confederación a través de la afiliación de aquel sindicato a una federación afiliada, a su vez, a dicha confederación;</i></p> <p>(iii) <i>el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical;</i></p> <p>(iv) <i>la cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho abono.</i></p> <p><i>La retención y abono de la cuota sindical conforme a la comunicación señalada en el párrafo anterior exime de responsabilidad al empleador por los depósitos efectuados. Tampoco existe responsabilidad del empleador por la retención y abono de la cuota sindical a una federación o confederación que ya no corresponde, si la organización sindical no informa oportunamente su desafiliación o el cambio de organización de grado superior.</i></p> <p><i>En supuestos de cambio de organización de grado superior debe cumplirse con la comunicación señalada en este literal d) para que el empleador proceda con la retención y abono de la cuota sindical.</i></p> <p><i>En todos los casos, el abono a la cuenta de la entidad del sistema financiero se realiza conforme al literal c) del presente artículo.</i></p> <p>e) <i>El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.</i></p> <p>f) <i>Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.</i></p> <p>g) <i>Para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador deberá presentar a su empleador un documento que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación.</i></p> <p><i>En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable”.</i></p>
<p>Artículo 21.- Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:</p>	<p>“Artículo 21.- Constitución de organizaciones sindicales y procedimiento de inscripción en el registro sindical</p> <p>Los trabajadores deben cumplir con las siguientes condiciones para constituir una organización sindical:</p>

<p>a) Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;</p> <p>b) Estatutos;</p> <p>c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.</p> <p>Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;</p> <p>d) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;</p> <p>e) Nómina de la Junta Directiva elegida.</p>	<p>- La realización de la Asamblea General de Constitución de la organización sindical en donde se aprueba el Estatuto y se elige a la Junta Directiva.</p> <p>- El número mínimo de afiliados establecido por ley según la organización sindical a constituir. Este también es un requisito para la subsistencia de la organización sindical.</p> <p><i>Una vez constituida la organización sindical, para efectos del registro, la Junta Directiva debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, solicitud en forma de Declaración Jurada, según formulario, adjuntando los siguientes documentos:</i></p> <p>a) <i>Copia simple del acta de asamblea general de constitución de la organización sindical y su denominación, en la que se indique que se aprobó el estatuto y se eligió a la Junta Directiva, debidamente firmada por los participantes;</i></p> <p>b) <i>Copia simple del estatuto de la organización sindical;</i></p> <p>c) <i>Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de ámbito empresarial, con expresa indicación de sus nombres y apellidos y número de Documento Nacional de Identidad, Libreta del adolescente trabajador o documento oficial del trabajador extranjero según corresponda. Si la organización sindical es de ámbito supra empresarial, se indicará además el nombre de sus respectivos empleadores;</i></p> <p>d) <i>En el caso de federaciones o confederaciones, indicar el nombre y el número de registro sindical de las organizaciones sindicales afiliadas;</i></p> <p>e) <i>Nómina de la Junta Directiva elegida”.</i></p>
<p>Artículo 22.- El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, se otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de siete (7) días naturales, vencidos los cuales, se aplican las normas de silencio administrativo, previstas en la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.</p> <p>La constancia de inscripción se otorga dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al término del plazo señalado en el párrafo anterior.</p> <p>En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o a la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada.</p>	<p>“Artículo 22.- Calificación del procedimiento de inscripción en el registro sindical</p> <p><i>El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, se efectuará en forma automática, a la sola presentación de la solicitud, con los requisitos establecidos en el artículo 21 y conforme a lo dispuesto por los artículos 33 y 34 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.</i></p> <p><i>En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o al rechazo de la solicitud mediante decisión fundamentada que advierta la omisión. El plazo máximo para expedir la constancia de inscripción es de cinco (5) días hábiles”.</i></p>
<p>Artículo 23.- Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de</p>	<p>“Artículo 23.- Competencia territorial de la Autoridad Administrativa de Trabajo y trámite virtual</p>

<p>Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.</p>	<p><i>Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.</i></p> <p><i>El trámite podrá realizarse de manera virtual, pudiéndose obtener por esta misma vía la constancia de inscripción de la organización sindical y la constancia de inscripción de los actos a que se refiere el artículo 26-A del Reglamento”.</i></p>
<p>Artículo 24.- El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación.</p> <p>La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción.</p> <p>Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.</p>	<p>“Artículo 24.- Inscripción de organizaciones sindicales cuyo registro hubiera sido cancelado</p> <p><i>La organización sindical cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro cuando lo estime conveniente, debiendo proceder de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del presente Reglamento”.</i></p>
<p>Artículo 25.- Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.</p>	<p>“Artículo 25.- Recursos administrativos contra la denegatoria o rechazo del registro sindical</p> <p><i>Las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que denieguen o rechacen el registro sindical son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. Contra lo resuelto en segunda instancia procede recurso de revisión, conforme a lo establecido en el artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS”.</i></p>
<p>Artículo 28.- La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.</p> <p>La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.</p>	<p>“Artículo 28.- Alcances de la convención colectiva</p> <p><i>En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico</i></p> <p><i>El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación”.</i></p>
<p>Artículo 29.- En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.</p>	<p>“Artículo 29.- Naturaleza de las cláusulas de la convención colectiva</p> <p><i>La convención colectiva tiene cláusulas normativas y obligacionales. Las cláusulas normativas regulan las relaciones individuales y generan derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador. Las cláusulas obligacionales</i></p>

<p>Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.</p> <p>Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.</p> <p>Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.</p>	<p><i>regulan los demás aspectos de las relaciones colectivas y generan derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran también la regulación de los niveles de la propia negociación colectiva. Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas y las cláusulas obligacionales como contratos”.</i></p>
<p>Artículo 30.- La caducidad a que se refiere el inciso d) del Artículo 43 de la Ley, se aplica a las convenciones colectivas celebradas antes de la entrada en vigencia de la Ley si como resultado de la revisión que se efectúe en virtud de la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la ley, tal caducidad es acordada por las partes o establecida en el laudo arbitral, sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 57 de la misma.</p>	<p>“Artículo 30.- Vigencia de las cláusulas de la convención colectiva</p> <p>Las cláusulas de la convención colectiva de trabajo continúan rigiendo mientras no entre en vigencia una convención colectiva posterior.</p> <p>La entrada en vigencia de una nueva convención colectiva no afecta la vigencia de las cláusulas permanentes, salvo que estas hayan sido modificadas o derogadas expresamente.</p> <p>En caso de disolución de la organización sindical, las cláusulas normativas de la convención colectiva continúan en vigencia de conformidad con lo señalado en el presente artículo”.</p>
<p>Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo</p> <p>Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento.</p> <p>En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga</p>	<p>“Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo</p> <p><i>Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento.</i></p> <p>Dado que el arbitraje potestativo solo puede ser iniciado por los trabajadores, este mecanismo se ejerce de manera alternativa al derecho de huelga”.</p>
<p>Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:</p> <p>a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;</p> <p>b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;</p> <p>c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;</p> <p>d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,</p> <p>e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.”</p>	<p>“Artículo 65.- Comunicación de la declaración de huelga</p> <p><i>La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos:</i></p> <p>a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.</p> <p>En la comunicación debe constar la declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.</p> <p><i>Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando.</i></p> <p>b) Copia simple del acta de votación.</p> <p>c) Copia simple del acta de la asamblea.</p>

	<p><i>El presente procedimiento administrativo es de evaluación previa con silencio positivo. La Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres (3) días hábiles para emitir pronunciamiento, computados desde la presentación de la comunicación”.</i></p>
<p>Artículo 67.- En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.</p> <p>Las empresas o entidades deben acompañar un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. En caso de servicios públicos esenciales, dicha justificación debe guardar relación con la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población. Cuando se trate de labores indispensables, la justificación debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga.</p> <p>Si el empleador no presenta el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo dentro del plazo establecido en el primer párrafo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, para estos efectos, toma en cuenta el siguiente orden de prelación:</p> <p>i. Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior, o ii. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente.</p> <p>En el caso de los servicios públicos esenciales se admite la presentación extemporánea de la comunicación del empleador siempre que no sea posterior a una comunicación de huelga. En caso ocurra primero una comunicación de huelga, se aplicará lo señalado en el párrafo anterior."</p>	<p>“Artículo 67.- Comunicación de servicios mínimos</p> <p><i>En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.</i></p> <p><i>Las empresas o entidades deben incluir en su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos.</i></p> <p><i>En caso de servicios públicos esenciales, dicha comunicación debe justificarse en la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población. Cuando se trate de labores indispensables, la comunicación deberá contemplar los siguientes requisitos:</i></p> <p>i. Limitar las labores indispensables a lo estrictamente necesario. ii. Brindar un detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa. iii. Motivar adecuadamente la propuesta de servicios mínimos en virtud de la seguridad de los trabajadores y ciudadanos que se encuentran en las instalaciones de la empresa; o, en función a que la paralización del servicio originada por la huelga impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa”.</p>
<p>Artículo 68.- En caso de divergencia sobre los servicios mínimos a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. La no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador, salvo que éste no haya comunicado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo.</p>	<p>“Artículo 68.- Divergencia sobre servicios mínimos</p> <p><i>En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad.</i></p>

<p>Esta aceptación tácita no surte efectos más allá del periodo correspondiente.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles designa a un órgano independiente para que determine los servicios mínimos. La decisión del órgano independiente es asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver la divergencia.</p> <p>Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las observaciones estén referidas al sustento técnico."</p>	<p>Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, el mismo que es designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia. El periodo entre la designación y aceptación del órgano independiente suspende el plazo con el que cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver la divergencia.</p> <p>En caso se cumpla el plazo máximo para resolver la divergencia, los trabajadores u organizaciones sindicales tienen que presumir la existencia de una resolución ficta denegatoria, encontrándose facultados para interponer los recursos administrativos pertinentes en uso o aplicación del silencio administrativo negativo.</p> <p>Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las observaciones estén referidas al sustento técnico".</p>
<p>Artículo 68-A.- El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.</p> <p>Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.</p> <p>Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.</p> <p>Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.</p>	<p>"Artículo 68-A.- Trámite de la divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.</p> <p>Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe determinar los servicios mínimos en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe del órgano independiente, del informe técnico presentado por el empleador y de las observaciones o de los informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.</p> <p>Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.</p> <p>Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:</p> <p>i. Para el caso de servicios públicos esenciales: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.</p>

	<p><i>ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”.</i></p>
<p>Artículo 70.- Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.</p>	<p>“Artículo 70.- Efectos de la huelga</p> <p><i>Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviese comprendido en el ámbito de la huelga, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.</i></p> <p><i>El empleador no podrá utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga ni mantener activos los procesos o actividades afectadas por esta. El empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga y, en general, de realizar cualquier acto que impida u obstruya el libre ejercicio de la huelga.</i></p> <p><i>La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la procedencia y la legalidad de la huelga, regulados en los artículos 73 y 84 de la Ley, atendiendo a la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano, a los Convenios Internacionales del Trabajo, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y al deber de fomento de la negociación colectiva, para garantizar el ejercicio del derecho de huelga”.</i></p>
<p>Artículo 71.- La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público será efectuada por el Titular del Sector correspondiente, o por el Jefe de Pliego correspondiente, o por el Jefe de Pliego de la Institución respectiva.</p> <p>Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.</p>	<p>“Artículo 71.- Declaratoria de ilegalidad de la huelga de los servidores civiles</p> <p><i>La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los servidores civiles solo puede ser efectuada por el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine su improcedencia por resolución, de corresponder.</i></p> <p><i>Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad”.</i></p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>“Artículo 4-A.- Representación sindical en materia de negociación colectiva</p> <p><i>En materia de negociación colectiva, cuando el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, representa únicamente a sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley”.</i></p>

<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 22-A.- Fiscalización posterior del registro de organizaciones sindicales"</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo ante la que se está realizando el procedimiento de inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales queda obligada a verificar de oficio mediante el sistema del muestreo, la autenticidad de las declaraciones, de los documentos, de las informaciones y otras proporcionadas por la Junta Directiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.</p> <p>De comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por la Junta Directiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar la nulidad de la inscripción de la organización sindical y a imponer a quien haya empleado esa declaración, información o documento una multa en favor de la entidad de cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias".</p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 23-A.- Disolución judicial de organizaciones sindicales por pérdida del número de afiliados"</p> <p>La disolución judicial de una organización sindical por pérdida del número mínimo de afiliados, sólo puede ser declarada una vez que se haya verificado que las razones que motivaron la disminución de miembros del sindicato por debajo del mínimo legal, no responde a la comisión de actos antisindicales.</p> <p>Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los/as trabajadores/as sindicalizados despedidos que hubieran denunciado la antisindicalidad del despido o la no renovación de contrato sujeto a modalidad ante la inspección del trabajo o demandado la reposición en sede judicial, en tanto el proceso no hubiera concluido".</p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 23-B.- Legítimo interés para demandar la disolución judicial de organizaciones sindicales"</p> <p>Cualquier persona natural o jurídica que acredite legítimo interés económico o moral podrá solicitar al Juez Especializado de Trabajo competente la disolución del sindicato por pérdida de los requisitos constitutivos, demanda que se tramitará mediante el proceso establecido en la ley procesal del trabajo vigente al momento de la solicitud".</p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 33-A.- Desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva"</p> <p>En caso de desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, se puede recurrir a la conciliación, la mediación o el arbitraje. Los trabajadores pueden interponer el arbitraje potestativo de conformidad con lo previsto en el artículo 61-A del presente Reglamento".</p>

<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 34-A.- Derecho de sindicación del personal de dirección y de confianza</p> <p><i>El personal de dirección y de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta a que se refiere el artículo anterior, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación".</i></p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 40-A.- Obligación de negociar de buena fe</p> <p><i>Las partes están obligadas a negociar de buena fe como interlocutores válidos para la celebración de una convención colectiva. Este deber implica para las partes por lo menos lo siguiente:</i></p> <p><i>a) La recepción del pliego de reclamos y el inicio de la negociación colectiva dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.</i></p> <p><i>b) La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente que se establezca en el convenio colectivo, ley, reglamento o que le requiera la Autoridad Administrativa de Trabajo.</i></p> <p><i>c) La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordadas.</i></p> <p><i>d) La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos que pongan fin a la negociación colectiva; y, la abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga".</i></p>
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO INCORPORADO</p>	<p>"Artículo 67 -A.- Consecuencias de la no presentación de la comunicación de servicios mínimos</p> <p><i>Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65° de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación:</i></p> <p>67-A.1. Para los servicios públicos esenciales:</p> <p><i>i. En primer lugar, el acuerdo de partes;</i></p> <p><i>ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;</i></p> <p><i>iii. En tercer lugar, la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior;</i></p> <p><i>iv. En defecto de todo lo anterior, los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía debida de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.</i></p> <p>67-A.2. Para las labores indispensables:</p> <p><i>i. En primer lugar, el acuerdo de partes;</i></p> <p><i>ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;</i></p>

	<i>iii. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad”.</i>
--	--

NORMATIVA COMPLEMENTARIA

- **En el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mediante Resolución Ministerial las normas complementarias que se requieran para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo.**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

- Se Derogan los artículos 3, 6, 13 y 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Para mayor información de la **DECRETO SUPREMO N° 014-2022-TR**, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe