

Se publican importantes y radicales modificaciones a la regulación sindical

Lima, martes 26 de julio de 2022

Alerta Legal Laboral

El domingo 24 de julio de 2022 se publicó el Decreto Supremo N° 014-2022-TR que introduce relevantes modificaciones e incluye nuevas disposiciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En líneas generales, las modificaciones e incorporaciones que recoge el Decreto Supremo comentado tienen como finalidad flexibilizar el ejercicio sindical en nuestro país y reducir el ámbito de actuación del empleador o los gremios empresariales ante el ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga.

A continuación, un cuadro que recoge las modificaciones introducidas y compara el Reglamento de Relaciones Colectiva de Trabajo anterior con el que ahora, se encuentra vigente:

¿Cuáles son las modificaciones?

<p align="center">Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 011-92-TR</p>	<p align="center">Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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 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.</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 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. Asimismo, se encuentran comprendidos los/as trabajadores/as no dependientes de una relación de trabajo, en lo que les sea aplicable.</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 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. 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. Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías; 2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar; 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; 4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad; 5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad; 6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; <p align="right">v.</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>7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente".</p> <p>Artículo 5.- Delegados 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 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 regida 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 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. 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 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: a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después; 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>Artículo 12.- Fuero sindical 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</p>

<p>c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15); d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20); 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. Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo, ampliar la protección del fuero sindical a otros trabajadores o incrementar el periodo de protección del mismo.</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>Artículo 16.- Actos de concurrencia obligatoria 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.</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 remuneraciones hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente. (...)"</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: (...) d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente: (i) el apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical; (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; (iii) el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical; (...)</p>	<p>Artículo 16-A.- Cuotas sindicales 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: (...) d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente: (i) el apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical; (ii) 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; (iii) el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical; (...)</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>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. 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>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> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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>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:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) Copia simple del estatuto de la organización sindical;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) En el caso de federaciones o confederaciones, indicar el nombre y el número de registro sindical de las organizaciones sindicales afiliadas;</p> <p>e) Nómina de la Junta Directiva elegida.</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,</p>	<p>Artículo 22.- Calificación del procedimiento de inscripción en el registro sindical</p> <p>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- JU S.</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</p>

<p>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>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.</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 Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.</p>	<p>Artículo 23.- Competencia territorial de la Autoridad Administrativa de Trabajo y trámite virtual 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. 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.</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. La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción. 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 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.</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 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".</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>Artículo 28.- Alcances de la convención colectiva En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias</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>injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico. 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.</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. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.</p>	<p>Artículo 29.- Naturaleza de las cláusulas de la convención colectiva 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 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.</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 Las cláusulas de la convención colectiva de trabajo continúan rigiendo mientras no entre en vigencia una convención colectiva posterior. 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. 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 38.- La información que ha de proporcionarse a la comisión negociadora conforme al artículo 55 de la Ley, podrá solicitarse dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de la caducidad de la convención vigente.</p>	<p>Artículo 38.- Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral A petición de la organización sindical o, en su defecto, de los representantes de los/as trabajadores/as, la parte empleadora deberá proporcionar la información necesaria relacionada con el ámbito negocial a que se refiere el artículo 55 de la Ley. Los/as trabajadores/as podrán solicitar dicha información con noventa (90) días naturales de anticipación a la fecha de término de la convención colectiva vigente, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada. La información mínima a ser entregada por las empresas comprendidas en la negociación colectiva, debe referirse por lo menos a los tres últimos ejercicios económicos concluidos y al periodo preliminar de los meses concluidos del presente ejercicio, de ser el caso, y debe incluir:</p>

	<p>a) Estado de Situación Financiera (Balance General), Estado de Resultados (Estado de Ganancias y Pérdidas), Estado de flujo de efectivo y Estado de cambios en el patrimonio neto.</p> <p>b) Las boletas de pago de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial correspondiente a los últimos seis meses anteriores a la fecha de la solicitud de información.</p> <p>c) Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera.</p> <p>d) Cuadro de categorías y funciones vigente.</p> <p>e) Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera.</p> <p>f) Relación de beneficios económicos y condiciones de trabajos otorgados por mandato legal, convenio colectivo o costumbre de la empresa, vigentes. Ante el incumplimiento de entrega de información por parte de los empleadores, los/as trabajadores/as o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por convenio colectivo se podrán establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los representantes de los/as trabajadores/as, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información para efectos de la negociación colectiva, encontrándose obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido.</p>
<p>Artículo 46.- El arbitraje previsto en el Artículo 61 de la Ley procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley.</p> <p>La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.</p>	<p>Artículo 46.- Arbitraje El arbitraje solicitado por los trabajadores, previsto en el artículo 61 de la Ley, procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el artículo 62 de la Ley.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional o regional, según corresponda, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.</p>
<p>Artículo 47.- En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.</p> <p>Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por</p>	<p>Artículo 47.- Arbitraje voluntario en caso de huelga En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.</p> <p>Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del</p>

<p>aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.</p>	<p>tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral.</p>
<p>Artículo 55.- (...) Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera.</p> <p>En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, inmediación y lealtad a que se refiere el Artículo 64 de la Ley.</p>	<p>Artículo 55.- Resolución de la controversia (...) Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo, si lo hubiera, la valorización del pliego de peticiones y dictamen económico laboral de la empresa, los que deberán ser considerados por el árbitro o el Tribunal al momento de resolver.</p> <p>En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, inmediación y lealtad a que se refiere el artículo 64 de la Ley.</p> <p>La suspensión del plazo de treinta (30) días naturales solo procede en casos excepcionales de impedimento comprobado del Tribunal de proseguir con el procedimiento y requiere la aceptación de las partes en la negociación colectiva. El Tribunal Arbitral evalúa la resolución de la controversia 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, al deber de fomento de la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores al de empresa, con el objeto de fortalecer la negociación colectiva con un mayor nivel de alcance.</p>
<p>Artículo 59.- El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte. Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente. Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los</p>	<p>Artículo 59.- Impugnación judicial del laudo arbitral La impugnación judicial del laudo arbitral que prevé el artículo 66 de la Ley deberá realizarse de conformidad con lo establecido en las normas procesales vigentes, y no suspende la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución del Poder Judicial.</p>

<p>autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.</p>	
<p>Artículo 61-A.- Arbitraje Potestativo Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tiene la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o, b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.”</p>	<p>Artículo 61-A.- Arbitraje potestativo Los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación; o, b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo”.</p>
<p>Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento. 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 Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento. 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: 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; b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad; 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; d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y, 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 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: 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. 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. Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando. b) Copia simple del acta de votación. c) Copia simple del acta de la asamblea. 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.</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</p>	<p>Artículo 67.- Comunicación de servicios mínimos</p>

<p>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.</p> <p>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</p> <p>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>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 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. 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:</p> <p>i. Limitar las labores indispensables a lo estrictamente necesario.</p> <p>ii. Brindar un detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 68.- Divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>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. Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta</p>

<p>mínimos acompañado del informe técnico respectivo. Esta aceptación tácita no surte efectos más allá del periodo correspondiente. 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>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. 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>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. 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. 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. 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. 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 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. 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. 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. Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de pelación: 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</p>

	<p>a lo establecido en su informe técnico.</p> <p>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.</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, <u>y</u> 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 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. 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. 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.</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. 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 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. Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel local o</p>
	<p>regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.</p>

¿Cuáles son las nuevas incorporaciones?

- **Incorporación de los artículos 4-A, 22-A, 23-A, 23-B, 33-A, 34-A, 40-A y 67-A, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:**

“Artículo 4-A.- Representación sindical en materia de negociación colectiva

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”.

“Artículo 22-A.- Fiscalización posterior del registro de organizaciones sindicales

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. 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”.

“Artículo 23-A.- Disolución judicial de organizaciones sindicales por pérdida del número de afiliados

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. 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”.

“Artículo 23-B.- Legítimo interés para demandar la disolución judicial de organizaciones sindicales

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”.

“Artículo 33-A.- Desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva

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”.

“Artículo 34-A.- Derecho de sindicación del personal de dirección y de confianza

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”.

“Artículo 40-A.- Obligación de negociar de buena fe

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:

- 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.
- 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.
- c) La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordadas.
- 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”.

“Artículo 67 -A.- Consecuencias de la no presentación de la comunicación de servicios mínimos

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:

67-A.1. Para los servicios públicos esenciales:

- i. En primer lugar, el acuerdo de partes;
- ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;
- iii. En tercer lugar, la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior;
- 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.

67-A.2. Para las labores indispensables:

- i. En primer lugar, el acuerdo de partes;
- ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;
- iii. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad”.

¿Cuáles son las derogaciones?

• Derogación de 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:

Artículo 3.- Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo N° 728, se encuentran comprendidos en los alcances de la ley, en lo que resulte aplicable.

Artículo 6.- Para determinar la antigüedad del trabajador a efecto de ser miembro de la Junta Directiva, se considera el tiempo de servicios prestados en forma continua o discontinua.

Artículo 13.- Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por

empresa.

Artículo 63.- En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada.