


ACTUALIZADA
19/04/2024

NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS



TEXTO ÚNICO ORDENADO
DE LA LEY DE RELACIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO

DECRETO SUPREMO
N° 010-2003-TR

REGLAMENTO DE LA
LEY DE RELACIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO

DECRETO SUPREMO
N° 011-92-TR

TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**DECRETO SUPREMO
N° 010-2003-TR**

*(Publicado en el Diario Oficial El Peruano,
el 5 de octubre de 2003)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley N° 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley N° 25993 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultándose al Poder Ejecutivo a publicar a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación referida a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

De conformidad con el artículo 118 inciso 8, de la Constitución Política del Perú, y el artículo 3 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, que consta de cinco (5) Títulos, ochentiséis (86) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales.

Artículo 2.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Artículo 3.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO
Presidenta del Consejo de Ministros

JESÚS ALVARADO HIDALGO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**TÍTULO I****DEL CAMPO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

TÍTULO II**DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafilación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo.

Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.

b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Artículo 6.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se registrarán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.

Artículo 7.- Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.

b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.

d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.

e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.

b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.

c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la

misma y demás decisiones de interés general.

d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.

f) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan.

Artículo 11.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:

a) Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.

b) Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.

c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.

d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.

e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.

c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

Artículo 13.- La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Artículo 15.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir

un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 16.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

Artículo 17.- El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma.

Artículo 18.- El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

Artículo 19.- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

Artículo 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:

- a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.
- b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.
- c) Por pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.

En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.

Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro.

Artículo 21.- La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Los delegados deberán pertenecer a la unidad productiva que representan.

Artículo 22.- Son atribuciones de la asamblea general:

- a) Elegir a la junta directiva.
- b) Modificar el estatuto.
- c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
- d) Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

Artículo 25.- Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de formulada.

Artículo 26.- El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuada.

Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
- c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 28.- El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:

a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. -

El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.

c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 de la presente norma.

d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.

e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

Artículo 33.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

Artículo 34.- El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Artículo 40.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Se les aplican las normas del presente Texto Único Ordenado, en lo que fuere pertinente.

TÍTULO III

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1)

año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Artículo 44.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

“Artículo 45.- Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. El desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva deberá ser resueltas a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos.” *(*) Párrafo modificado por la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31110, publicada el 31 de diciembre de 2020.*

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

“Artículo 45-A.- En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos

superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.” (*) **Artículo incorporado por la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31110, publicada el 31 de diciembre de 2020.**

Artículo 46.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

Artículo 47.- Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma.

Artículo 48.- La representación de los empleadores estará a cargo:

a) En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.

b) En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

Artículo 49.- La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes.

En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe.

Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta.

Artículo 50.- Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

Artículo 51.- La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.

De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.

b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.

c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.

d) Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.

e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 52.- El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

Artículo 53.- El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

Artículo 54.- Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

Artículo 55.- A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

Artículo 56.- “En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.” (*) *Párrafo modificado por el literal a) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 septiembre 2018.*

Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

“La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de

Economía y Finanzas, Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.” (*) *Párrafo modificado por el literal b) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 septiembre 2018.*

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Artículo 58.- Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

Artículo 59.- La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

Artículo 60.- Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia.

Artículo 61.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

Artículo 62.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.

Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

Artículo 64.- El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

Artículo 67.- (*) Artículo derogado por el artículo 4 de la Ley N° 27912, publicada el 8 de enero de 2003.

Artículo 68.- Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva. **(*) De conformidad con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, publicado el 17 septiembre 2011, la referencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe interpretarse como competencia de las direcciones regionales de trabajo y promoción del Empleo, con la excepción transitoria de la jurisdicción de Lima Metropolitana. No obstante ello, cuando los supuestos establecidos en el presente artículo tengan un efecto o dimensión supra regional o nacional, la competencia resolutive recae, de forma exclusiva y excluyente, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (** De conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, publicado el 17 septiembre 2011, las resoluciones administrativas, de primera y segunda instancia, que se expiden al amparo del presente artículo tienen la naturaleza de laudo arbitral, siéndoles aplicables los artículos 65 y 66 de la presente norma.**

Artículo 69.- Es causal válida para la suspensión de la negociación en cualquiera de sus etapas, e impedimento para el arbitraje, la realización de los actos señalados en el artículo 81 o el uso de violencia sobre personas o cosas. Adolece de nulidad insalvable el acuerdo de partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos.

Artículo 70.- Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

Artículo 71.- Quedan reguladas por la presente norma, en lo que les resulte aplicable las negociaciones que se realizan a través de comisiones paritarias, multipartitas y demás casos especiales.

TÍTULO IV

DE LA HUELGA

Artículo 72.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.

Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Artículo 74.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

Artículo 75.- El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.

Artículo 76.- La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

Artículo 77.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.

b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.

d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para

la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 79.- La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

Artículo 80.- Cuando lo solicite por lo menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 83.- Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j) Otros que sean determinados por Ley.

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

Artículo 85.- La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.

Artículo 86.- La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables.

La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente.

TÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Cuando en la presente norma se haga mención a empresa, se tendrá para todo efecto como referido a empleador, cualquiera sea su forma jurídica, modalidad, fines, etc.

Segunda.- De conformidad con el artículo I del título preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Texto Único Ordenado íntegramente las materias sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o sean incompatibles con la presente norma.

Tercera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, queda encargado de elaborar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que consolide las normas reglamentarias sobre la materia.

REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR

*(Publicado en el Diario Oficial El Peruano,
el 15 de octubre de 1992)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Ley N° 25593 se ha dictado la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;

Que, la Sexta Disposición Transitoria y Final del referido Decreto Ley, establece que por Decreto Supremo se dictarán las normas reglamentarias para su mejor aplicación;

En uso de la facultad conferida;

DECRETA:

REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TÍTULO I

CAMPO DE APLICACIÓN

“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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 3.- Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.

TÍTULO II

DE LA LIBERTAD SINDICAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

“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:

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; y,

7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 6.- Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.

Artículo 7.- Cuando una reclamación hubiera sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

CAPÍTULO II

DE LA SECCIÓN SINDICAL

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 11.- Son aplicables a la “Sección Sindical”, en cuanto resulten pertinentes, las normas contenidas en la Ley y en el presente Decreto Supremo.

CAPÍTULO III**DEL FUERO SINDICAL****“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 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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 13.- Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.

Artículo 14.- La protección a que se refiere el inciso b) del segundo párrafo del artículo 31 de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los artículos 12 y 13 del presente Reglamento.

Artículo 15.- Para efectos de lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.

“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.

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.” *(*) Párrafos modificados por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

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.

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, serán los siguientes:

En el caso de organizaciones sindicales de primer grado:

- a) Secretario General;
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
- c) Secretario de Defensa; y,
- d) Secretario de Organización.

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.

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.

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.

Las licencias se consideran en función del cargo ocupado y no de la persona.

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.

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.

La organización sindical podrá distribuir las licencias de acuerdo a sus fines y prioridades institucionales, pudiendo incluso acumularlas en uno o más dirigentes.

En ningún caso esta regulación contravendrá mejores condiciones o beneficios obtenidos por convenio colectivo o costumbre.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 003-2019-TR, publicado el 7 de febrero de 2019.*

“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:

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.

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.

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.

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;

(iv) la cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho abono.

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.

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.

En todos los casos, el abono a la cuenta de la entidad del sistema financiero se realiza conforme al literal c) del presente artículo.

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.

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.

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.

En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable.” (*) **Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.**

Artículo 17.- No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el artículo 32 de la Ley, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador.

Artículo 18.- Para los efectos de los artículos 12, 13 y 16 del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos.

Artículo 19.- El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.

Artículo 20.- Se considera día de permiso, para los efectos previstos en el tercer párrafo del artículo 32 de la Ley, el correspondiente a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo coincidente con la citación que la motiva.

El límite de los treinta (30) días calendario al año por dirigente, no se aplicará cuando exista convención colectiva más favorable al trabajador.

CAPÍTULO IV

DEL REGISTRO SINDICAL

“Artículo 21.- Constitución de organizaciones sindicales y procedimiento de inscripción en el registro sindical

Los trabajadores deben cumplir con las siguientes condiciones para constituir una organización sindical:

- 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.

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:

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;

b) Copia simple del estatuto de la organización sindical;

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;

d) En el caso de federaciones o confederaciones, indicar el nombre y el número de registro sindical de las organizaciones sindicales afiliadas;

e) Nómina de la Junta Directiva elegida.”
() Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“Artículo 22.- Calificación del procedimiento de inscripción en el registro sindical

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.

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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 26.- Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (5) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

“Artículo 26-A.- En el registro sindical también se inscriben los actos derivados de los siguientes procedimientos administrativos:

- Procedimiento de inscripción de la modificación de estatutos.
- Procedimiento de inscripción de la designación y de los cambios de los integrantes de la junta directiva.
- Procedimiento de inscripción de los delegados electos.

Estos procedimientos son de aprobación automática, sin perjuicio de la fiscalización posterior que realice la administración, conforme con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. La constancia de inscripción automática se expide en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, de presentada la respectiva solicitud.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2019-TR, publicado el 6 de mayo de 2019.*

“Artículo 26-B.- Para el procedimiento de inscripción de la modificación de los estatutos, las organizaciones sindicales deben presentar los siguientes requisitos:

a) Solicitud suscrita por la junta directiva, registrada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, indicando número de registro sindical de la organización sindical.

b) Copia simple del acta de asamblea, en la que conste los nombres, apellidos y firma de los participantes en dicho evento, así como la aprobación de la modificación de estatutos conforme al procedimiento previsto en el estatuto anterior.

c) Copia simple del nuevo texto estatutario.

La autoridad competente para resolver este procedimiento es la Sub Dirección de Registros Generales, o la que haga sus veces, de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente, constituyéndose en instancia única.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2019-TR, publicado el 6 de mayo de 2019.*

“Artículo 26-C.- Para el procedimiento de inscripción de la designación y de los cambios de los integrantes de la junta directiva, las organizaciones sindicales deben presentar los siguientes requisitos:

a) Solicitud suscrita por la junta directiva, indicando número de registro sindical de la organización sindical.

b) Copia simple del acta de asamblea, en la que conste los nombres, apellidos y firma de los participantes a dicho evento, así como la aprobación de la junta directiva elegida o los cambios que en ella se produzcan, indicando el periodo de vigencia, conforme al procedimiento previsto en el estatuto vigente y registrado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

c) Copia simple de la comunicación dirigida al empleador, cuando corresponda, debidamente recibida.

La autoridad competente para resolver este procedimiento es la Sub Dirección de Registros Generales, o la que haga sus veces, de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente, constituyéndose en instancia única.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2019-TR, publicado el 6 de mayo de 2019.*

“Artículo 26-D.- Para el procedimiento de inscripción de los delegados electos, se deben presentar los siguientes requisitos:

a) Solicitud indicando expresamente los nombres de los dos delegados electos.

b) Copia simple del acta de asamblea en la que se aprueba la elección de los delegados.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2019-TR, publicado el 6 de mayo de 2019.*

TÍTULO III

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 27.- Para los efectos de lo previsto por el segundo párrafo del artículo 41 de la Ley,

se considera empresa en funcionamiento a partir del momento en que realmente haya iniciado sus actividades, aun cuando no hubiera cumplido en dicha oportunidad con los trámites que establecen las disposiciones legales.

“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 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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 31.- Si con posterioridad a la presentación de un pliego de reclamos por mayoría absoluta de trabajadores, se registrara un sindicato en el centro de trabajo la negociación colectiva continuará con la Comisión designada hasta su culminación.

Artículo 32.- Si durante la negociación colectiva la Autoridad de Trabajo cancela el registro sindical por pérdida de los requisitos establecidos para

su constitución o subsistencia, o se disuelve el sindicato por acuerdo de sus miembros adoptado en asamblea general o por decisión del Poder Judicial, la mayoría absoluta de los trabajadores podrá acordar en asamblea proseguir con dicho trámite, designando a tal efecto a dos (2) delegados que los representen.

Artículo 33.- Si durante la negociación un sindicato se fusiona o es absorbido, la organización vigente que los agrupe podrá proseguir con la negociación iniciada a través de la Comisión respectiva que se designe en asamblea.

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

CAPÍTULO II

DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el artículo 5 de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 35.- Las mayorías que exige el artículo 46 de la Ley son mayorías absolutas. De producirse discrepancia respecto a la determinación de estas mayorías, la Autoridad de Trabajo determinará lo pertinente.

Artículo 36.- La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará sujeta a los siguientes límites:

a) Dos (2) representantes cuando el pliego de reclamos haya sido planteado por la mayoría absoluta de los trabajadores.

b) Hasta dos (2) dirigentes sindicales cuando la organización sindical represente a menos de cincuenta (50) trabajadores.

c) Un (1) dirigente sindical adicional y hasta un máximo de doce (12) por cada cincuenta (50) trabajadores que excedan al número señalado en el inciso anterior.

Artículo 37.- La representación de los empleadores se sujetará a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Ley y podrá ser ejercitada en la forma siguiente:

a) Por el propio empleador;

b) Por los mandatarios legales designados en sus Escrituras de Constitución, si fueran personas jurídicas;

c) Por apoderados designados en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes, incluido el que pueda formalizarse ante la Autoridad de Trabajo; y,

d) Por el Jefe de la Oficina de Relaciones Industriales, a que se refiere el Decreto Ley N° 14371.

CAPÍTULO III

DE LA INFORMACIÓN Y DEL DICTAMEN ECONÓMICO FINANCIERO

“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:

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.

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.

c) Informe Auditado de los Estados Financieros o Memoria Anual más reciente, si lo hubiera.

d) Cuadro de categorías y funciones vigente.

e) Escala salarial y política salarial vigentes, si lo hubiera.

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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 39.- *(*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 002-2024-TR, publicado el 19 abril 2024.*

CAPÍTULO IV

DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA, LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN

Artículo 40.- La Negociación colectiva se llevará a cabo en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, pudiendo realizarse tantas reuniones como sean necesarias. Si una de las partes no estuviera de acuerdo con proseguirlas, se tendrá por concluida la etapa respectiva.

“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 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 41.- En el caso del procedimiento de conciliación regulado por el artículo 58 de la Ley, se realizarán tantas reuniones como sean necesarias, siempre y cuando exista entre las partes la voluntad de llevarlas a cabo. Si una de las partes no concurriera o de hacerlo estuviera de acuerdo con proseguir con ellas, se tendrá por concluida esta etapa.

Artículo 42.- El mediador desarrollará su gestión en el plazo que señalen las partes, o a falta de éste en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde su designación. Al término de dicho plazo, si no se hubiera logrado acuerdo, el mediador convocará a las partes a una audiencia en las que éstas deberán formular su última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva. El mediador, presentará una propuesta final de solución, la que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, pondrá fin a su gestión.

Artículo 43.- Las cláusulas nuevas o sustitutorias que plantee el empleador o empleadores conforme al segundo párrafo del artículo 57 de la Ley deberán integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención colectiva.

Artículo 44.- El cuerpo técnico calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tenga a su cargo la función de conciliación y/o mediación, estará integrado, en función a las necesidades del servicio, por especialistas de diversas áreas, nombrados o contratados de dicho Sector.

Artículo 45.- La persona que actúe como mediador durante la huelga de acuerdo a lo previsto por el artículo 62 de la Ley, será designado de común acuerdo. A falta de acuerdo, la Autoridad de Trabajo podrá designar a cualquier funcionario especializado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

La mediación se sujetará al procedimiento previsto en el artículo 42, de este Reglamento.

CAPÍTULO V

DEL ARBITRAJE

“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.

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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercer día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 48.- Las partes de común acuerdo, están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancia respecto a los causales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación, la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa.

“Artículo 49.- La decisión de someter la controversia a arbitraje constará en un acta denominada “compromiso arbitral”, que contendrá el nombre de las partes, los de sus representantes y sus domicilios, modalidad de arbitraje, información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje; monto y forma de pago de las costas y honorarios de los Árbitros; lugar de arbitraje y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, que deberá asumir el empleador, que de no ser posible, será solicitada por las partes al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Las partes que suscribieron el compromiso arbitral, deberán designar sus Árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles. De no hacerlo una de ellas la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al Árbitro correspondiente, cuyo costo asumirá la parte responsable de su designación.

Si por alguna circunstancia cualquiera de los Árbitros dejara de asistir o renunciara, la parte afectada deberá sustituirlo en el término no mayor de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, el Presidente del Tribunal solicitará a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.” (*) *Artículo sustituido por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-93-TR, publicado el 8 de octubre 1993.*

Artículo 50.- El Tribunal Arbitral, en los casos que proceda, estará constituido siempre en número impar, debiendo los acuerdos ser adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

Artículo 51.- Conforme el primer párrafo del artículo 64 de la Ley, en la negociación colectiva a nivel de empresa comprendida en el sector privado, el arbitraje laboral puede estar a cargo de árbitro

único, que podrá ser persona natural o jurídica, o de un Tribunal Arbitral. En caso que el empleador y los trabajadores no hubiesen llegado a un acuerdo sobre el tipo de órgano arbitral que resolverá el conflicto, se constituirá un tribunal tripartito de la siguiente manera:

Cada parte nombrará un árbitro y éstos designarán a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. A falta de acuerdo entre los árbitros nominados por las partes, sobre la designación del tercer árbitro, éste será nombrado por la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa, y de tener varios centros de trabajo el del lugar donde se encuentre el mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación colectiva.

En la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, si no hay acuerdo para designar al tercer árbitro, lo hará la Autoridad de Trabajo del lugar donde estén la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo.

“Artículo 52.- En atención a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 64 de la Ley, si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, a falta de acuerdo respecto de la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, cualquiera de las partes puede solicitar a la Dirección General de Trabajo para que efectúe dicha designación, por sorteo público, entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas con especialización en negociación colectiva del sector público. Para ello, se convocará a las partes, con una anticipación no menor a cinco días hábiles. La diligencia de sorteo podrá desarrollarse con la presencia de una de las partes.

La designación efectuada conforme al párrafo anterior es inimpugnable, sin perjuicio del derecho de recusación que pueden ejercitar las partes dentro del proceso arbitral, de ser el caso.” *(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2016-TR, publicado el 28 de julio de 2016.*

“Artículo 53.- De no llegar las partes a un acuerdo sobre el monto de los honorarios del o de los árbitros, éste será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 50 trabajadores; 7.5% por cada trabajador que exceda los 50 hasta 200 trabajadores; 5% por cada trabajador que exceda los 200 hasta 300 trabajadores, y 2.5% por cada trabajador que exceda los 300 trabajadores. El monto de los honorarios no podrá ser mayor a 30 remuneraciones mínimas vitales.

Salvo acuerdo distinto de las partes, el presidente del tribunal arbitral percibirá honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciban los demás árbitros del tribunal.” *(*) Artículo sustituido por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, publicado el 8 de julio de 2006.*

Artículo 54.- Se considera formalmente iniciado el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso, de la totalidad de los miembros del

Tribunal Arbitral. Esta aceptación deberá hacerse ante las partes en conflicto, lo que deberá constar en un acta en el que se señalará lugar, día y hora de su realización, los nombres de las partes intervinientes, el del árbitro o los de los miembros del Tribunal Arbitral, y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral. En el mismo acto cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes las partes podrán formular al árbitro o al Tribunal Arbitral, las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

“Artículo 55.- Resolución de la controversia *(*) Encabezado incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

El árbitro o Tribunal Arbitral tienen absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones u organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificarán a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

“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.” *(*) Párrafo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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, inmediatez y lealtad a que se refiere el artículo 64 de la Ley. 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.” *(*) Párrafo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Párrafo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 56.- Dentro de los cinco (5) días hábiles de concluida la etapa del proceso que se indica en el artículo anterior, el árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

Artículo 57.- El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir el laudo se tendrán presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley, tal como lo ordena el artículo 65 de la misma.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral.

Artículo 58.- A solicitud de parte, formulada dentro de un (1) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio, dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“Artículo 60.- Los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente. El presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro

único debe remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente el expediente arbitral en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

Las Autoridades Regionales de Trabajo envían a la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, copia fedateada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, bajo responsabilidad.

La Dirección General de Trabajo centraliza los laudos arbitrales y, trimestralmente, los publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas cuenta con información sobre la hoja de vida de los árbitros, los arbitrajes en los que hayan participado y los laudos que hayan emitido.

Los árbitros inscritos en dicho Registro deben actualizar dicha información en forma permanente, y como mínimo dentro del primer mes de cada año.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

Artículo 61.- En cualquier estado del procedimiento arbitral las partes podrán celebrar una convención colectiva de trabajo, poniéndole fin a la negociación colectiva, sin perjuicio de pagar las costas y honorarios asumidos en el compromiso arbitral.

“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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“Artículo 61-B.- Designación de los árbitros y presidente del Tribunal Arbitral

Activado el arbitraje, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo elige al árbitro correspondiente, cuyo honorario asume la parte responsable de su elección.

Elegidos los árbitros, ellos acuerdan la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no llegar a un acuerdo dentro del plazo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la elección del Presidente del Tribunal Arbitral,

quien se desempeñará como tal salvo que las partes, de común acuerdo, propongan un nombre distinto dentro del plazo de tres (3) días hábiles de comunicada la elección a ambas partes.

Las designaciones efectuadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo se realizan mediante sorteos públicos y aleatorios, sobre la nómina de árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles desde que se toma conocimiento del vencimiento del plazo para designar al árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral.

Salvo pacto en contrario, no puede ser designado como árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes. Los dos (2) años se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral. Se exceptúan de esta disposición los árbitros que sean escogidos en arbitrajes unipersonales.

Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir a más de una sesión o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (3) días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del Tribunal Arbitral solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.

Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

“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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

TÍTULO IV

LA HUELGA

CAPÍTULO I

DE LA DECLARACIÓN DE HUELGA

“**Artículo 62.-** La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea.

La huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos:

a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúan los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos.

b) Si la decisión fue tomada por la mayoría de trabajadores del sindicato, pero no por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido, suspende la relación laboral de los trabajadores del sindicato, con las excepciones antes señaladas.

De no haber organización sindical, podrán declarar la huelga la mayoría de los trabajadores votantes del ámbito en asamblea.

Para los efectos de este artículo se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea.” (*) *Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2007-TR, publicado el 28 de octubre de 2007.*

Artículo 63.- Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.

Artículo 64.- En los casos de huelga acordados por sindicatos de actividad o gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión de llevar a cabo la paralización de labores quedará supeditada a su ratificación por las bases, la que deberá efectuarse cumpliendo con las formalidades previstas por el primer párrafo del inciso b) del artículo 73 de la Ley y el artículo 56 de este Reglamento.

“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.”

() Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

Artículo 66.- La consulta para la ratificación de la continuación de la huelga, será convocada por no menos de la quinta parte de los trabajadores afectados por la huelga, se encuentren o no sindicalizados, bastando para ello remitir al Sindicato o, a falta de éste, a los delegados, una comunicación con el número suficiente de firmas.

CAPITULO II

DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

“Artículo 67.- Comunicación de servicios mínimos

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.

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:

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.” *(*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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.” *(*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“Artículo 68.- Divergencia sobre servicios mínimos

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 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.

Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.

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.”

() Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 prelación:

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.

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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“Artículo 68-B.- Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las características técnicas que debe cumplir el órgano independiente así como sus honorarios referenciales, de ser el caso.” (*) *Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2018-TR, publicado el 15 de setiembre de 2018.*

CAPÍTULO III

DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 69.- La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

“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 estuviere 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.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

“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 regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.” (*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022.*

CAPÍTULO IV

DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 72.- La decisión de levantamiento de huelga por los trabajadores, deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.

Artículo 73.- Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial.

La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

TÍTULO V

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Los Colegios Profesionales, las Cortes Superiores de los Distritos Judiciales correspondientes, las Cámaras de Comercio y los Institutos o Asociaciones especializados, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, podrán publicar periódicamente nóminas de personal calificado apto para ejercer las funciones de árbitro a que se refiere la Ley, sin perjuicio de que las partes de común acuerdo elijan el árbitro o Tribunal Arbitral que consideren conveniente.

Segunda.- El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a que se refiere la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Ley, se mantendrá permanentemente actualizado. A tal efecto, las Autoridades Regionales de Trabajo, remitirán la información sobre registro de organizaciones sindicales, en su respectiva jurisdicción.

Tercera.- En el caso de las empresas recién constituidas cuyos trabajadores no cuenten con un año de antigüedad para ser dirigentes de sindicato, resulta de aplicación el artículo 15 de la Ley.

Cuarta.- Cuando en la Ley se hace referencia a la refrendación por Notario Público o a falta de éste por Juez de Paz, debe entenderse como legalización.

TÍTULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Se considera negociación colectiva en trámite a los efectos de la Ley, a aquélla en la que a la vigencia de ésta no hubiera recaído resolución de primera instancia.

Segunda.- Las disposiciones de excepción que se hubieran expedido declarando en estado de emergencia determinadas actividades económicas y prorrogado la vigencia de las convenciones colectivas, se seguirán aplicando hasta que concluya dicho estado, debiendo observarse las normas contenidas en la Ley, en cuanto fueren pertinentes.

Tercera.- La representación de los trabajadores, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Decreto Supremo, comunicará al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la adecuación de la reclamación colectiva a los alcances de la Ley. Transcurrido dicho término sin haberse producido tal comunicación se considerará retirado el pliego de reclamos, procediéndose en este caso al archivamiento del expediente.

Si la comunicación de adecuación no se sujeta a la Ley, la Autoridad de Trabajo, requerirá a la parte reclamante para que regularice, precisando los requisitos omitidos. De no cumplirse con dicho mandato dentro del término de tres (3) días hábiles posteriores a su notificación se procederá conforme a la parte final del párrafo anterior.

Cuarta.- Derógase el Decreto Supremo N° 018 de 04 de diciembre de 1962, y todas las normas que se opongan al presente dispositivo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, mediante Resolución del Titular del Sector, dictará las normas pertinentes para la adecuación de los trabajadores de Construcción Civil a los alcances del Título III de la Ley.

Quinta.- En tanto la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, establecida en el artículo 86 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, no se implemente, la designación de los presidentes de los tribunales arbitrales, a falta de acuerdo de las partes, se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 52, del presente Reglamento.

El mismo procedimiento se aplicará, en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, para el supuesto previsto en la última parte del cuarto párrafo del artículo 75 del precitado reglamento." (*) *Quinta Disposición Final y Transitoria incorporada por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 011-2016-TR, publicado el 28 de julio de 2016.*

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de octubre de mil novecientos noventidós.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

AUGUSTO ANTONIOLI VÁSQUEZ
Ministro de Trabajo y Promoción Social