31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM; y el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Designar al médico cirujano **Ciro Abel Mestas Valero** en el cargo de Jefe del Seguro Integral de Salud.

Artículo 2.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA
Ministro de Salud

2089459-7

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

DECRETO SUPREMO
N° 014-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, mediante Decreto Ley N° 25593, de fecha veintiséis de junio del año mil novecientos noventa y dos, se dicta la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;

Que, mediante Ley N° 27912, de fecha seis de enero del año dos mil tres, se introdujeron importantes modificaciones a diversos artículos del Decreto Ley N° 25593;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de fecha treinta de septiembre del año dos mil tres, se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el que contiene de modo integral la regulación referida a las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país;

Que, en atención a las modificaciones normativas antes señaladas, resulta necesario actualizar y adecuar el Decreto Supremo N° 011-92-TR, de fecha catorce de octubre del año mil novecientos noventa y dos, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

Que, adicionalmente, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias, ratificados por el Perú;

Que, el Estado Peruano ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, como el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado;

Que, en consecuencia, resulta necesario armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 16, 16-A, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 38, 46, 47, 55, 59, 61-A, 61-C, 65, 67, 68, 68-A, 70 y 71 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Modifícanse los artículos 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 16, 16-A, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 38, 46, 47, 55, 59, 61-A, 61-C, 65, 67, 68, 68-A, 70 y 71 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, cuyos textos quedan redactados de la siguiente manera:

"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 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 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 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 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 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 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 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 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.

(…)".

"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 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 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 Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 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 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 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 Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS".

"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 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 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 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 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 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 tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral".

"Artículo 55.- Resolución de la controversia

(…)

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo, si lo hubiera, la valorización del pliego de peticiones y dictamen económico laboral de la empresa, los que deberán ser considerados por el árbitro o el Tribunal al momento de resolver.

En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, inmediación y lealtad a que se refiere el artículo 64 de la Ley. La suspensión del plazo de treinta (30) días naturales solo procede en casos excepcionales de impedimento comprobado del Tribunal de proseguir con el procedimiento y requiere la aceptación de las partes en la negociación colectiva.

El Tribunal Arbitral evalúa la resolución de la controversia atendiendo a la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano, a los Convenios Internacionales del Trabajo, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al deber de fomento de la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores al de empresa, con el objeto de fortalecer la negociación colectiva con un mayor nivel de alcance".

"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 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 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 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 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 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 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 70.- Efectos de la huelga

Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviese comprendido en el ámbito de la huelga, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.

El empleador no podrá utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga ni mantener activos los procesos o actividades afectadas por esta. El empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga y, en general, de realizar cualquier acto que impida u obstruya el libre ejercicio de la huelga.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la procedencia y la legalidad de la huelga, regulados en los artículos 73 y 84 de la Ley, atendiendo a la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano, a los Convenios Internacionales del Trabajo, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y al deber de fomento de la negociación colectiva, para garantizar el ejercicio del derecho de huelga".

"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 3.- Incorporación de los artículos 4-A, 22-A, 23-A, 23-B, 33-A, 34-A, 40-A y 67-A en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Incorpóranse los artículos 4-A, 22-A, 23-A, 23-B, 33-A, 34-A, 40-A y 67-A, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, en los siguientes términos:

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

En materia de negociación colectiva, cuando el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, representa únicamente a sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley".

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

La Autoridad Administrativa de Trabajo ante la que se está realizando el procedimiento de inscripción en el

Registro de Organizaciones Sindicales queda obligada a verificar de oficio mediante el sistema del muestreo, la autenticidad de las declaraciones, de los documentos, de las informaciones y otras proporcionadas por la Junta Directiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

De comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por la Junta Directiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar la nulidad de la inscripción de la organización sindical y a imponer a quien haya empleado esa declaración, información o documento una multa en favor de la entidad de cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias".

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

La disolución judicial de una organización sindical por pérdida del número mínimo de afiliados, sólo puede ser declarada una vez que se haya verificado que las razones que motivaron la disminución de miembros del sindicato por debajo del mínimo legal, no responde a la comisión de actos antisindicales.

Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los/as trabajadores/as sindicalizados despedidos que hubieran denunciado la antisindicalidad del despido o la no renovación de contrato sujeto a modalidad ante la inspección del trabajo o demandado la reposición en sede judicial, en tanto el proceso no hubiera concluido".

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

Cualquier persona natural o jurídica que acredite legítimo interés económico o moral podrá solicitar al Juez Especializado de Trabajo competente la disolución del sindicato por pérdida de los requisitos constitutivos, demanda que se tramitará mediante el proceso establecido en la ley procesal del trabajo vigente al momento de la solicitud".

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

En caso de desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, se puede recurrir a la conciliación, la mediación o el arbitraje. Los trabajadores pueden interponer el arbitraje potestativo de conformidad con lo previsto en el artículo 61-A del presente Reglamento".

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

El personal de dirección y de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta a que se refiere el artículo anterior, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación".

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

Las partes están obligadas a negociar de buena fe como interlocutores válidos para la celebración de una convención colectiva. Este deber implica para las partes por lo menos lo siguiente:

a) La recepción del pliego de reclamos y el inicio de la negociación colectiva dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

b) La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente que se establezca en el convenio colectivo, ley, reglamento o que le requiera la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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

d) La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos que pongan fin a la negociación colectiva; y, la abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga".

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

Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65° de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación:

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

i. En primer lugar, el acuerdo de partes;
ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;
iii. En tercer lugar, la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior;
iv. En defecto de todo lo anterior, los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía debida de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.

67-A.2. Para las labores indispensables:

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

Artículo 4.- Normativa complementaria

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

Artículo 5.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego involucrado, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 6.- Publicación

El presente Decreto Supremo es publicado en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano del Estado Peruano (www.gob.pe) y en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial "El Peruano".

Artículo 7.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación de los artículos 3, 6, 13 y 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR

Deróganse los artículos 3, 6, 13 y 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de julio del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2089488-1

GACETA JURIDICA