PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

Secretaría Técnica
CNTPE
Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Siempre con el pueblo

CUADRO COMPARATIVO

Modificaciones en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, realizadas por el Decreto Supremo Nº014-2022-TR

2022

Cuadro comparativo sobre las modificaciones en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, realizadas por el Decreto Supremo Nº014-2022-TR

El 1°de julio de 1992 - antes de la entrada de vigencia de la Constitución Política de 1993- se aprobó el Decreto Ley Nº25593, conocido como la "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo". El 14 de octubre de ese mismo año se aprobó su reglamento mediante el Decreto Supremo Nº011-92-TR.

El Decreto Ley Nº25593 fue materia de quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales constituyeron los casos núm. 1648 y 1650. Como resultado, en noviembre de 1993, el Comité de Libertad Sindical emitió el Informe núm. 291, en el cual recomendó que el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, tomara iniciativas para modificar las disposiciones del Decreto Ley Nº25593 identificadas en el informe.

Durante los meses de diciembre de 2001 y enero de 2002, las observaciones realizadas por el Comité de Libertad Sindical fueron dialogadas por los actores sociales en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). De ese modo, en la Sesión Ordinaria Nº12 del CNTPE, se aprobó un texto concertado por trabajadores, empleadores y gobierno que proponía levantar las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical al Decreto Ley Nº25593, y se acordó ponerlo en consideración del Congreso de la República.

El 8 de enero del año 2003, el Congreso de la República emitió la Ley Nº27912, mediante la cual modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levantó parcialmente las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Ante ello, el 5 de octubre del año 2003, el Gobierno emitió el Decreto Supremo Nº010-2003-TR, mediante el cual aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual se encuentra actualmente vigente. Así mismo, el Reglamento, emitido en 1992, ha sido modificado -en diversas oportunidades- entre el año 1993 y el 2019.

Recientemente, mediante el Decreto Supremo Nº014-2022-TR, publicado el 24 de julio del año 2022, el Gobierno ha realizado diversas modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE), con fines informativos, ha elaborado un cuadro comparativo entre las disposiciones reglamentarias de 1992 y las del 2022 . En la columna que contiene los artículos modificados, se ha subrayado los cambios en relación a los artículos anteriormente vigente. Así mismo, de manera referencial, se ha incluido una columna que recoge lo señalado en el Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado mediante Resolución Ministerial Nº092-2022-TR, sobre los temas indicados.

Finalmente, la ST-CNTPE pone esta información sistematizada a disposición de los actores sociales y del público en general, esperando que les sea de utilidad. Siendo pertinente resaltar que el presente documento es un insumo informativo que no representa una posición gubernamental, ni un criterio de interpretación, ni sustituye a las normas que sistematiza, ni a la información que el Gobierno actualiza permanentemente y difunde constantemente a través de sus canales oficiales.

Modificaciones en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 1 **Referencia**	Cuando el presente Decreto Supremo, haga mención a la Ley se entenderá que se refiere al Decreto Ley N° 25593.	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.	No aplica
ARTÍCULO 2 **Ámbito de aplicación**	Se encuentran comprendidas en el campo de aplicación de la Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la calidad del	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	**Artículo III. Ámbito del Código** El presente Código regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	empleador o la duración o modalidad del contrato.	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.	modalidad de este; y las relaciones colectivas de trabajo. **Artículo IX. Aplicación del Código a los regímenes especiales** Los regímenes especiales de trabajo se rigen supletoriamente por las normas generales del presente Código, salvo en lo que corresponda a las disposiciones especiales que establezcan sus propias normas. (…) **Artículo X. Servicios no comprendidos** No están comprendidos en este Código el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia. La prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, así como la del cónyuge o conviviente, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario. **Décima Disposición Complementaria Final:** El presente Código se aplica supletoriamente a las relaciones laborales del sector público, en lo que corresponda.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 3	Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo Nº 728, se encuentran comprendidos en los alcances de la ley, en lo que resulte aplicable.	Derogación del artículo 3	—
ARTÍCULO 4 **Derecho de sindicación**	Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley.	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;	**Artículo 358. Libertad sindical individual** El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de observar la Constitución, las leyes y el estatuto de la organización sindical. La afiliación y desafiliación son voluntarias. Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los trabajadores, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre estos 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 4-A **Representación sindical en materia de negociación colectiva**	Artículo nuevo	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 396. - Mayor representatividad** La organización sindical que afilie a la mayoría absoluta representa a la totalidad de los trabajadores de su ámbito en la negociación colectiva y en las controversias derivadas de la aplicación o interpretación de convenios colectivos de eficacia general.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			En los escenarios de pluralidad sindical, esta regla no implica la exclusión de los sindicatos minoritarios, quienes mantienen su derecho a participar de forma proporcional en la negociación colectiva encabezada por la organización sindical mayoritaria, conforme se desarrolle en las normas complementarias del presente Código. El sindicato que no afilia a la mayoría absoluta representa sólo a sus afiliados y puede celebrar convenios colectivos de eficacia limitada a estos. Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría absoluta, los sindicatos coaligados ejercerán esa representación proporcionalmente al volumen de afiliación de cada uno, salvo que opten por otro criterio. De no constituirse una representación mayoritaria se aplica a cada uno de los sindicatos la regla del párrafo anterior. Para determinar el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores del respectivo ámbito, se podrá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de quien tuviera legítimo interés.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
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 trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.	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 367. Representantes de los trabajadores** En la empresa en que no se haya constituido sindicato los trabajadores tienen derecho a elegir a dos (2) representantes ante su empleador y ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la Autoridad Inspectiva de Trabajo y cualquier otra autoridad competente. La elección de los representantes debe ser comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
ARTÍCULO 6	Para determinar la antigüedad del trabajador a efecto de ser miembro de la Junta Directiva, se considera el tiempo de servicios prestados en forma continua o discontinua.	Derogación del artículo 6	—
ARTÍCULO 8 **Conflictos inter o intra sindicales**	En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atendrá a lo que resuelve el Poder Judicial.	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 y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 9 **Sección sindical**	Tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección sindical con su organización sindical está regula por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general.	Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando esta 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 364. Secciones sindicales** Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando esta cuente con más de un (1) 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 trabajadores 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 sección sindical estará representada en la forma que establezca el estatuto y, en defecto de este, por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de esta. Son aplicables a las secciones sindicales las normas de este Código en cuanto resulten pertinentes.
ARTÍCULO 10 **Número de secciones sindicales**	No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior.	No podrá constituirse más de una sección sindical por cada organización sindical en cada empresa o centro de trabajo.	

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 12 **Fuero sindical**	El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende: a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después; b) En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12); c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15); d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20); e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.	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 382. Titulares de la protección específica de la libertad sindical** Gozan de tutela específica: 1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta (30) días calendario antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta cuatro (4) meses después. 2. Los miembros de la Junta directiva de los sindicatos, federaciones confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 367, hasta cuatro (4) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos. 3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, treinta (30) días calendario antes y cuatro (4) meses después de la elección. 4. Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, hasta cuatro (4) meses después de concluido el procedimiento respectivo. 5. Los representantes sindicales que participen en las instancias de diálogo social nacional o regional, siempre que su condición de miembro se encuentre acreditada por la instancia correspondiente, hasta cuatro (4) meses después de concluida su participación.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			En todos los supuestos señalados anteriormente, rige lo dispuesto en el último párrafo del artículo 363.
ARTÍCULO 13	Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.	Derogación del artículo 13	___
ARTÍCULO 16 **Actos de concurrencia obligatoria**	Para efectos de lo previsto en el artículo 32 de la Ley, son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical. Se entienden por tales, a modo enunciativo y no limitativo: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical. Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.	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	**Artículo 387. Permisos y licencias remuneradas** Los permisos y licencias sindicales deben ser remunerados abonándose al trabajador su remuneración ordinaria, asignaciones, bonificaciones y beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando efectivamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo. Los permisos se conceden para actos de concurrencia obligatoria. Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Las licencias serán de libre disposición de la organización sindical y las disfrutarán los dirigentes y

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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.	límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente. 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	representantes que se encuentren bajo el amparo de la protección específica de la libertad sindical. Los dirigentes sindicales con derecho a disfrutar de licencia sindical son en número al menos los que disfrutan de la protección específica de la libertad sindical. La participación de los dirigentes y/o representantes sindicales en la comisión negociadora, no será computable dentro de los treinta (30) días de licencias señalados; sin embargo, están sujetos a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. 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; dispondrán de dos (2) días de licencia por cada convocatoria que requiera su participación. En caso de que su participación requiera el traslado a localidades en las cuales el viaje no pueda realizarse en el mismo día de la licencia otorgada, se otorgará un (1) día adicional.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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	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.	

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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.	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.	
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 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	**Artículo 379. Descuentos de cuotas sindicales por planillas** El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador. Se requerirá de autorización escrita del trabajador para el descuento de cuotas extraordinarias. Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de titularidad de cada organización

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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;	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;	sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador. En su defecto, el empleador se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad, sin que esta situación genere algún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes. **Artículo 380. Cese del descuento de cuota sindical** El descuento de las cuotas sindicales de un trabajador cesará a partir del momento en que este o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la desafiliación.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	(ii) la toma de conocimiento o aceptación del estatuto o acta de asamblea indicada en el numeral anterior, por parte del secretario general de la organización afiliada; (iii) el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical; (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.	(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.	

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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	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	

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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.	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 sindiales y procedimiento de inscripción en el registro sindical**	Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad: a) Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación; b) Estatutos; c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.	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	**Artículo 371. Procedimiento de registro** Las organizaciones sindicales, para fines de su registro, presentarán ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los siguientes documentos: 1. Copia simple del acta de la asamblea de constitución en la que se indique que se aprobó el estatuto y se eligió a la junta directiva. El acta debe estar suscrita por los trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida. 2. Copia simple de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que deberá desarrollar al menos el contenido formal establecido en este Código. 3. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados con su firma y número de documento de identidad,

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador; d) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas; e) Nómina de la Junta Directiva elegida.	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.	libreta del adolescente trabajador o documento oficial del trabajador extranjero según corresponda. Si se trata de una organización de ámbito supraempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores. 4. En el caso de federaciones o confederaciones, la nómina de las organizaciones afiliadas, que deberán encontrarse previamente registradas. (…)

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
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 otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de siete (7) días naturales, vencidos los cuales, se aplican las normas de silencio administrativo, previstas en la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo. La constancia de inscripción se otorga dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al término del plazo señalado en el párrafo anterior. En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o a la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada.	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 371. Procedimiento de registro** (…) El registro se efectúa en forma automática a la sola presentación de los documentos respectivos. En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos, 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. Los actos de modificación del estatuto y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva se presentarán siguiendo el mismo trámite. En todos los casos, se trata de actos meramente formales, en los que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede ejercer facultades discrecionales.
ARTÍCULO 22-A **Fiscalización posterior del**	Artículo nuevo	La Autoridad Administrativa de Trabajo ante la que se está realizando el procedimiento de inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales queda obligada	——

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
registro de organizaciones sindicales		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 **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 Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.	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	—

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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 23-A **Disolución judicial de organizaciones sindicales por pérdida del número de afiliados**	Artículo nuevo	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 responden 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 389. Causales de disolución** La disolución de una organización sindical se produce: (…) 3. Por pérdida del número mínimo de afiliados. Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los trabajadores 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 modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 23-B **Legítimo interés para demandar la disolución judicial de organizaciones sindicales**	Artículo nuevo	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 24 **Inscripción de organizaciones sindicales cuyo registro hubiera sido cancelado**	El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación. La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción. Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.	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	Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida	Las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que denieguen o rechacen el registro sindical son	___

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
Recursos administrativos contra la denegatoria o rechazo del registro sindical	similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.	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 28 **Alcances de la convención colectiva**	La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.	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 409. Características del convenio colectivo** El convenio colectivo tiene las características siguientes: 1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes estas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito. 2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador. 3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho. 4. Su vigencia es la que acuerden las partes.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. 6. Vencido el plazo de vigencia, sus cláusulas continúan rigiendo indefinidamente mientras no sean expresamente modificadas por un convenio colectivo posterior, salvo aquellas que por su naturaleza tengan un plazo determinado. 7. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.
ARTÍCULO 29 **Naturaleza de las cláusulas de la convención colectiva**	En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.	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	**Artículo 410. Interpretación del convenio colectivo** Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas; las obligacionales y las delimitadoras según las reglas de los contratos.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.	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**	La caducidad a que se refiere el inciso d) del Artículo 43 de la Ley, se aplica a las convenciones colectivas celebradas antes de la entrada en vigencia de la Ley si como resultado de la revisión que se efectúe en virtud de la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la ley, tal caducidad es acordada por las partes o establecida en el laudo arbitral, sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 57 de la misma.	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 409. Características del convenio colectivo** El convenio colectivo tiene las características siguientes: (…) 4. Su vigencia es la que acuerden las partes. 5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. 6. Vencido el plazo de vigencia, sus cláusulas continúan rigiendo indefinidamente mientras no sean expresamente modificadas por un convenio colectivo posterior, salvo aquellas

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			que por su naturaleza tengan un plazo determinado. 7.Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.
ARTÍCULO 33-A **Desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva**	Artículo nuevo	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 392. Niveles o ámbitos negociales** El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado. Corresponde a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. 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.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 34-A **Derecho de sindicación del personal de dirección y de confianza**	Artículo nuevo	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 38 **Entrega de información sobre situación económica, financiera y laboral**	La información que ha de proporcionarse a la comisión negociadora conforme al artículo 55 de la Ley, podrá solicitarse dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de la caducidad de la convención vigente.	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	**Artículo 394. Derecho de información** A petición de los trabajadores o de la organización sindical, la parte empresarial deberá proporcionar la información necesaria relacionada con el ámbito negocial. Los trabajadores podrán solicitar dicha información hasta con ciento veinte (120) días calendario de anticipación de la fecha de culminación del convenio en curso, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días calendario de solicitada. En caso de incumplimiento por parte del empleador, los trabajadores o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo; de persistir el incumplimiento, se aplicará la multa respectiva. Por convenio colectivo se podrá establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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.	la información. Los representantes de los trabajadores, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido. En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa, esta información, que deberá referirse por lo menos a los dos últimos ejercicios económicos, de ser el caso, deberá incluir como mínimo: 1. Balance General y Estado de Ganancias y pérdidas. 2. Las planillas de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial, del semestre anterior a la solicitud de información. 3. La última memoria anual, de ser el caso.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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 40-A **Obligación de negociar de buena fe**	Artículo nuevo	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.	**Artículo 393. Deber de negociar de buena fe** Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que se expresa en la obligación de reconocer a la contraparte como interlocutor negocial y de hacerlo con el propósito de celebrar de un convenio colectivo. Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente: 1. La recepción del pliego de peticiones. 2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa. 3. La entrega a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la información solicitada por esta a la empresa para practicar la valorización del pliego de peticiones y

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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.	examinar la situación económica - financiera de la empresa, conforme el artículo 403. 4. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordada. 5. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación. 6. La abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.
ARTÍCULO 46 **Arbitraje**	El arbitraje previsto en el Artículo 61 de la Ley procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley. La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.	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	**Artículo 415. Sometimiento a arbitraje** Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores podrán someter el diferendo a arbitraje. El arbitraje de este artículo es potestad exclusiva de las organizaciones de trabajadores. El arbitraje señalado en el párrafo precedente puede ser solicitado por las organizaciones de trabajadores en caso de la primera negociación o de mediar actos de mala fe. A solicitud de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.	En el caso que las organizaciones de trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a medios de solución pacíficos, o directamente al arbitraje. En caso de solicitar el arbitraje se requiere la aceptación escrita del empleador. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de las organizaciones de trabajadores sobre arbitraje, en el término del tercero día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta.
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. El arbitraje procederá si se depone la 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 este. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral.	**Artículo 416. Arbitraje y huelga** Una vez sometido el diferendo a arbitraje voluntario o potestativo, los trabajadores deben abstenerse de recurrir a la huelga.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 55 **Resolución de la controversia**	El árbitro o Tribunal Arbitral tiene 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 y 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, notificará 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 de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación	El árbitro o Tribunal Arbitral tiene 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 y 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, notificará 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,	**Artículo 419. Reglas procesales del arbitraje** Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo. Al hacerse cargo de su gestión, el órgano arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente existente en su repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe económico laboral. Si no lo hubiere, lo solicitará de oficio a esta. Asimismo, convocará a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones, lo que se llevará a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles desde su instalación. El órgano arbitral tiene la facultad de ordenar pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros, y en general, obtener todos los elementos de

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	económica-financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera. 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.	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.	juicio necesarios de instituciones u organismos cuya opinión resulte conveniente para resolver. La falta de dictamen de la situación económica - financiera a que se refiere el artículo 403, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales. **Artículo 420. Plazo del proceso arbitral** El proceso arbitral no excederá de treinta (30) días, contados desde su instalación, salvo prórroga acordada por las partes. Durante este período el órgano arbitral puede convocar las veces que estime necesario a las partes, por separado o conjuntamente.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
ARTÍCULO 59 **Impugnación judicial del laudo arbitral**	El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte. Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente. Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.	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 424. Impugnación del laudo arbitral** El laudo podrá ser impugnado en los casos siguientes: 1. Por razón de nulidad. 2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de los trabajadores. De declararse la invalidez total del laudo, se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un plazo de diez (10) días. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procederá conforme a lo previsto en el presente Capítulo. De declararse la nulidad parcial del laudo, de ser el caso, se procederá a emitir laudo complementario conforme a las reglas del párrafo anterior. Durante el trámite de la impugnación, no se suspenderá la aplicación del laudo arbitral.
ARTÍCULO 61-A	Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes	Los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:	**Artículo 415. Sometimiento a arbitraje** Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, los

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
Arbitraje potestativo	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; o, b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.	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.	trabajadores podrán someter el diferendo a arbitraje. El arbitraje de este artículo es potestad exclusiva de las organizaciones de trabajadores. El arbitraje señalado en el párrafo precedente puede ser solicitado por las organizaciones de trabajadores en caso de la primera negociación o de mediar actos de mala fe. A solicitud de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. En el caso que las organizaciones de trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a medios de solución pacíficos, o directamente al arbitraje. En caso de solicitar el arbitraje se requiere la aceptación escrita del empleador. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de las organizaciones de trabajadores sobre arbitraje, en el término del tercero día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta.
ARTÍCULO 61-C	Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral	Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral	**Artículo 419. Reglas procesales del arbitraje**

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
Reglas especiales para el arbitraje potestativo	establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento. En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.	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.	Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo. Al hacerse cargo de su gestión, el órgano arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente existente en su repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe económico laboral. Si no lo hubiere, lo solicitará de oficio a esta. Asimismo, convocará a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones, lo que se llevará a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles desde su instalación. El órgano arbitral tiene la facultad de ordenar pericias e informes y requerir 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 resolver.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			La falta de dictamen de la situación económica - financiera a que se refiere el artículo 403, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.
ARTÍCULO 63	En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada.	Derogación del artículo 63	—
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 sujetará a las siguientes normas: a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación; b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad; c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose	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	**Artículo 427. Requisitos para el ejercicio de la huelga** Para el ejercicio del derecho de la huelga se requiere que: 1. El acuerdo sea adoptado en asamblea. 2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley; d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y, e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.	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.	A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido; En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán.
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	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	**Artículo 427. Requisitos para el ejercicio de la huelga** Para el ejercicio del derecho de la huelga se requiere que: 1. El acuerdo sea adoptado en asamblea. 2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	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 acompañar un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. En caso de servicios públicos esenciales, dicha justificación debe guardar relación con la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población. Cuando se trate de labores indispensables, la justificación debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga. Si el empleador no presenta el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo dentro del plazo establecido en el primer párrafo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, para estos efectos, toma en cuenta el siguiente orden de prelación:	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	tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga. A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido; En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán. 3. En la negociación colectiva se hayan agotado los medios pacíficos de solución de conflicto y no haya sido sometido a arbitraje. 4. Se especifique el ámbito de la huelga, el motivo y el dúa y hora fijados para su iniciación. **Artículo 434. Huelga en servicios esenciales** Cuando el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad, la organización de trabajadores deberá, de ser el caso, proveer el personal indispensable para impedir la interrupción

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	i. Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior, o ii. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente. En el caso de los servicios públicos esenciales se admite la presentación extemporánea de la comunicación del empleador siempre que no sea posterior a una comunicación de huelga. En caso ocurra primero una comunicación de huelga, se aplicará lo señalado en el párrafo anterior.	originada por la huelga impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa.	total de las labores y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan. **Artículo 435. Determinación de los servicios mínimos** El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos, de acuerdo al artículo anterior. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada acompañada de un informe técnico sustentatorio. (…) **Artículo 436. Servicios de mantenimiento** Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiese la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, los representantes de trabajadores o Sindicatos, de ser el caso, deberán proveer el personal indispensable para evitar aquellos riesgos. Las normas complementarias de este Código definirán los alcances del presente artículo.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
			Artículo 437. Determinación de servicios de mantenimiento El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios de mantenimiento. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, se deberá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo determinen las normas complementarias de este Código.
ARTÍCULO 67-A **Consecuencias de la no presentación de la comunicación de servicios mínimos**	Artículo nuevo	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;	___

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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 68 **Divergencia sobre servicios mínimos**	En caso de divergencia sobre los servicios mínimos a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de	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,	**Artículo 435. Determinación de los servicios mínimos** El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos, de acuerdo al artículo anterior. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada acompañada de un informe técnico

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	inicio que haya comunicado la empresa o entidad. La no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador, salvo que éste no haya comunicado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo. Esta aceptación tácita no surte efectos más allá del periodo correspondiente. La Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles designa a un órgano independiente para que determine los servicios mínimos. La decisión del órgano independiente es asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver la divergencia. 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.	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	sustentatorio. En caso de divergencia, se deberá recurrir a un órgano técnico independiente a los efectos de establecer el servicio mínimo, de conformidad con lo establecido por las normas complementarias de este Código. La decisión será vinculante. **Artículo 437. Determinación de servicios de mantenimiento** El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios de mantenimiento. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, se deberá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo determinen las normas complementarias de este Código.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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 resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir	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	**Artículo 435. Determinación de los servicios mínimos** El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos, de acuerdo al artículo anterior. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada acompañada de un informe técnico sustentatorio. En caso de divergencia, se deberá recurrir a un órgano técnico independiente a los efectos de establecer el servicio mínimo, de conformidad con lo establecido por las normas complementarias de este Código. La decisión será vinculante.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades. Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador. Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.	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	**Artículo 437. Determinación de servicios de mantenimiento** El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios de mantenimiento. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, se deberá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo determinen las normas complementarias de este Código.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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 de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar y, por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.	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	**Artículo 428. Efectos de la huelga** La huelga declarada observando lo establecido en los artículos anteriores, produce los siguientes efectos: 1. Si la decisión fue adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en este. Se exceptúa los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende en los mismos términos la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes, con las excepciones antes señaladas.

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
		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.	2. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social. 3. Impide retirar del centro de trabajo, las máquinas, materias primas u otros bienes, salvo que se trate de circunstancias excepcionales aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y sin menoscabo de las facultades ordinarias del empleador para administrar, disponer y custodiar las instalaciones, maquinaria, equipos y demás bienes de la empresa.
ARTÍCULO 71 **Declaratoria de ilegalidad de la huelga en el sector público**	La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público será efectuada por el Titular del Sector correspondiente, o por el Jefe de Pliego correspondiente, o por el Jefe de Pliego de la Institución respectiva. Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel	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.	**Artículo 432. Declaración de ilegalidad y efectos** A solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, la Autoridad Judicial se pronunciará sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. En caso se declare la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores

Artículo modificado y/o incorporado	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR	Modificaciones realizadas por Decreto Supremo N°014-2022-TR	Propuesta del Anteproyecto de Código del Trabajo, prepublicado por Resolución Ministerial N°092-2022-TR
	local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.	Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando esta se lleva a cabo el nivel local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.	deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante aviso de características notorias colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de juez de paz, y a falta de estos, bajo constancia de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Los días de inasistencia al centro de trabajo incluyendo el día en que el empleador formula el requerimiento, no son computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

****