



# DIRECTIVA GENERAL PARA LA REALIZACIÓN DE REUNIONES VIRTUALES EN EL MARCO DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE NATURALEZA COLECTIVA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2020-MTPE/2/14

## I. OBJETIVO

Establecer disposiciones para la realización de reuniones virtuales sobre el tratamiento de conflictos laborales de naturaleza colectiva entre los funcionarios y servidores públicos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los representantes de las organizaciones sindicales o, a falta de estas, los representantes de los trabajadores, y los empleadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que coadyuven a la solución pacífica de los mismos.

## II. FINALIDAD

Garantizar el desarrollo de las reuniones virtuales que coadyuven a la prevención y solución de conflictos laborales de naturaleza colectiva en observancia de las normas sanitarias, durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.

## III. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Perú.
- Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud, y sus modificatorias.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su modificatoria.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID -19.
- Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM, Aprueban los "Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA".







- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, Aprueban la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, "Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados "extraprocesos", la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional.

#### IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas son de observancia obligatoria para los funcionarios, servidores públicos que prestan servicios en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales a nivel nacional, y sus unidades orgánicas a cargo de la prevención y solución de conflictos, así como para los representantes de las organizaciones sindicales o, a falta de estas, a los representantes de los trabajadores, y los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que requieran la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo para el tratamiento de los conflictos laborales colectivos.

Las disposiciones resultan de aplicación para la realización de las reuniones virtuales de conciliación en el marco de una negociación colectiva, reuniones informativas, reuniones extraproceso y mesas de diálogo.

#### V. NORMAS

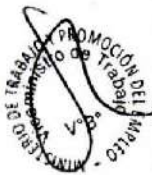
Los objetivos y fines planteados en la presente Directiva General de enmarcan en las siguientes normas:

- 5.1. Constitución Política del Perú:** en sus artículos 7 y 9 establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, que el Estado determina la política nacional de salud, correspondiendo al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, siendo responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizada para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud. Asimismo, en el numeral 28.2 del artículo 28 se establece que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.
- 5.2. Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:** en su artículo 3 regula las libertades que tienen las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores relativas a su reglamentación, representación y gestión. Se establece que las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estas libertades.
- 5.3. Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva:** en su artículo 4 establece el deber que tienen los Estados para estimular y fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.





- 5.4. **Ley N° 26842, Ley General de Salud, y sus modificatorias:** en su artículo I del Título Preliminar, la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo.
- 5.5. **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su modificatoria:** en su artículo I del Título Preliminar regula el principio de prevención por medio del cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.
- 5.6. **Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias:** en su artículo 4 dispone la inclusión del diálogo social y la concertación laboral dentro de las áreas programáticas de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 5.7. **Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19:** en su artículo 3 se establecen facilidades para la realización de la actividad sindical.
- 5.8. **Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** en el literal a) del numeral 3.1 del artículo 3 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como una de sus funciones rectoras la de formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, en materia de prevención y solución de conflictos laborales.
- 5.9. **Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, que aprueba la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, "Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados "extraprocesos", la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional":** brinda una definición a las categorías jurídicas de reuniones extraproceso e informativa, mesas diálogo y conflictos colectivos laborales.
- 5.10. **Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM, Aprueban los "Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA":** establece que las entidades del Poder Ejecutivo deben adoptar medidas pertinentes para el desarrollo de sus actividades y atención de la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social durante la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19.



## VI. DEFINICIONES

- 6.1. **Conflictos laborales colectivos de alcance regional:** son aquellos conflictos de intereses sobre un determinado bien jurídico de naturaleza laboral o cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho de naturaleza laboral que involucra a trabajadores que prestan servicios en un centro o centros de trabajo ubicados en una sola región.





**6.2. Conflictos laborales colectivos de alcance supra regional o nacional:** son aquellos conflictos de intereses sobre un determinado bien jurídico de naturaleza laboral o cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho de naturaleza laboral que involucra a trabajadores de una empresa o sector productivo que prestan servicios en centros de trabajo ubicados en más de una región.

Cuando se trate del inicio y trámite de la negociación colectiva, así como de la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, el conflicto adquiere alcance supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional. Dentro de este último supuesto se encuentran, entre otras, las siguientes actividades o servicios:

- a) Transporte aéreo, servicios aeronáuticos y administración aeroportuaria.
- b) Carga y transporte acuático, administración y servicios portuarios.
- c) Producción y suministro inter-regional de energía eléctrica, gas y petróleo.
- d) Suministro supra-regional de agua.
- e) Los de naturaleza estratégica vinculados con la defensa o seguridad nacional.
- f) Las actividades que producen bienes o servicios determinantes para una cadena productiva de ámbito inter-regional o nacional.

## VII. MECÁNICA OPERATIVA

### 7.1. DE LA SOLICITUD

**7.1.1.** Los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y/o del empleador y/o empleadores pueden solicitar la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo para coadyuvar a la solución del conflicto laboral de naturaleza colectiva.

**7.1.2.** El ingreso de la solicitud se realiza a través de la mesa de partes virtual o soporte virtual establecidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, en la cual se consignará los correos de la organización sindical o representante de los trabajadores o del empleador al que se efectuará las notificaciones, según corresponda.

### 7.2. DE LA DETERMINACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO COMPETENTE

**7.2.1.** En caso el conflicto laboral colectivo sea de alcance regional, los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y/o del empleador y/o empleadores pueden solicitar que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o la que haga sus veces en la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo intervenga para coadyuvar a la solución pacífica del conflicto.

**7.2.2.** En caso el conflicto laboral colectivo sea de alcance supra regional o nacional, los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y/o del empleador y/o empleadores pueden solicitar que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo intervenga para coadyuvar a la solución pacífica del conflicto.





### 7.3. DEL PLAZO PARA LA ATENCIÓN DE SOLICITUDES

- 7.3.1. Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de presentada la solicitud, a través de la mesa de partes virtual o soporte virtual, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente dispone que en la modalidad virtual se realice la convocatoria a la reunión para la gestión del conflicto laboral colectivo.
- 7.3.2. La Autoridad Administrativa de Trabajo realiza la convocatoria a reunión virtual mediante comunicación virtual dirigida a los correos electrónicos señalados en la solicitud presentada. La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada se entiende válidamente efectuada cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo remita al buzón electrónico respectivo, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, salvo en el caso que la contraparte acredite que el correo electrónico utilizado para la notificación no le pertenece.
- 7.3.3. Solo en caso de que la parte solicitante declare no tener conocimiento del correo electrónico de la otra parte, la notificación se efectuará de manera personal.
- 7.3.4. La Autoridad Administrativa de Trabajo competente puede convocar la cantidad de reuniones virtuales que estime necesarias a fin de coadyuvar a la solución pacífica del conflicto.
- 7.3.5. De manera excepcional, atendiendo a la gravedad del conflicto, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá disponer la modalidad presencial, dando cumplimiento a las normas sanitarias nacionales destinadas a evitar el contagio y la propagación del COVID-19. En dicho caso, sólo podrán participar como máximo (2) dos representantes por cada parte. Para efecto de la gravedad del conflicto, deberá tenerse en cuenta, entre otros criterios: si se trata de una actividad vinculada a servicios esenciales, el tiempo de duración del conflicto, número mayor a cien trabajadores involucrados.



### 7.4. DE LAS REUNIONES VIRTUALES

- 7.4.1. La Autoridad Administrativa de Trabajo competente garantiza la realización de las reuniones virtuales mediante el uso de las herramientas tecnológicas que resulten pertinentes.
- 7.4.2. Las partes deberán adoptar las medidas pertinentes para contar con los equipos y condiciones necesarias para la realización de la reunión bajo la modalidad virtual indicada en la convocatoria efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.
- 7.4.3. Las reuniones virtuales estarán a cargo de personal especializado en el conocimiento y manejo de solución de conflictos.
- 7.4.4. Las reuniones virtuales se someten a las mismas reglas que las reuniones presenciales, en cuanto resulte aplicable.







## **7.5. DE LA ACREDITACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS REUNIONES VIRTUALES Y REGISTRO DE ACUERDOS**

**7.5.1.** La Autoridad Administrativa de Trabajo competente adopta las medidas necesarias que permitan acreditar la participación de las partes en las reuniones virtuales, así como en la adopción de acuerdos. A dicho efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente se encuentra autorizada para efectuar la grabación solo del acto de la adopción del acuerdo a fin de dejar constancia del contenido del mismo.

**7.5.2.** En el caso de la adopción de acuerdos, las partes expresarán su conformidad en la reunión virtual, con cargo a la posterior suscripción del documento correspondiente, respetando las medidas sanitarias. Una vez formalizados por escrito dichos acuerdos en tres (3) ejemplares, un ejemplar quedará en poder de cada parte y el restante será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente para su registro y archivo.

## **7.6. DEL DEBER DE CONFIDENCIALIDAD EN LAS REUNIONES VIRTUALES REALIZADAS PARA LA GESTIÓN DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO**

Los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y del empleador o empleadores, se sujetan al deber de confidencialidad sobre lo dicho, informado u ocurrido en las reuniones virtuales convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

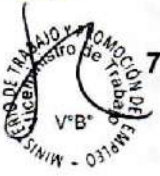
## **7.7. DE LA ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO**

**7.7.1.** Atendiendo a la complejidad del conflicto, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo pueden solicitar asistencia técnica a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de coadyuvar en la solución pacífica a través del diálogo.

**7.7.2.** La asistencia técnica se realizará en forma virtual. A dicho efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente garantiza la realización de las reuniones virtuales, a que hubiere lugar, mediante el uso de las herramientas tecnológicas pertinentes.

## **VIII. RESPONSABILIDAD**

**8.1.** Son responsables del cumplimiento de la presente Directiva los Directores y/o Jefes y/o responsables de las unidades orgánicas de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional encargados de la gestión de conflictos laborales de naturaleza colectiva de alcance regional que se encuentre bajo su competencia, así como el Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo encargado de la gestión de conflictos laborales colectivos de alcance supra regional o nacional que se encuentre bajo su competencia.



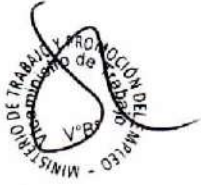


## IX. SUPLETORIEDAD

En lo no previsto en la presente directiva, se aplican las disposiciones de la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, "Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados "extraprocesos", la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional", aprobada por Resolución Ministerial N° 076-2012-TR

## X. VIGENCIA

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva rigen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada por la Autoridad Nacional de Salud en el marco del COVID-19.



Lpderecho.pe