

En enero vence el plazo para que empleadores comuniquen los puestos indispensables para el periodo 2019

Conforme lo señala el Artículo 67 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 11-92-TR, durante el mes de enero de 2019 los empleadores deben presentar la relación de las labores indispensables cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Dicha comunicación se deberá efectuar a los trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, "AAT"); y, tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la relación de trabajadores que no acatarán la medida de huelga cuando esta se produzca.

Para ello, los empleadores 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 en el mes de enero, la AAT tomará en cuenta el siguiente orden de prelación:

- Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior; o,
- Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente.

Respecto 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.

Se entenderá que los trabajadores u organizaciones sindicales aceptan tácitamente la comunicación del empleador si no presentan la divergencia, salvo que el empleador no haya precisado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo.



**Germán
Lora**

Socio
gla@prcp.com.pe