

El 31 de enero de 2023 vence el plazo para que empleadores comuniquen los puestos indispensables para el año 2023

Durante el mes de enero de cada año, las empresas deben presentar la relación de las labores indispensables a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.



¿Cuáles son las labores indispensables en una empresa?

Son aquellas 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.



¿Cuál es la finalidad de la comunicación?

Que los trabajadores u organización sindical que los represente cumplan con proporcionar la relación de trabajadores que no acatarán la medida de huelga cuando esta se produzca. Sin embargo, no es una disposición de aplicación exclusiva para las empresas que cuentan con sindicatos.



¿Qué debe contener la comunicación?

Debe contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios.
- Horarios y turnos.
- Periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.
- Detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa.

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.

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.



¿Qué ocurre si no se presenta la comunicación acompañada del informe técnico?

Si no se presenta la comunicación, en caso ocurriera una huelga durante el año (incluso aunque se trate de un sindicato recién conformado) se deberá tomar en cuenta el siguiente orden de prelación para garantizar el cumplimiento de actividades indispensables:

1. Acuerdo de partes.
2. Resolución de divergencia del año inmediatamente anterior.
3. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad.

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe
SOCIA

[VER PERFIL](#)



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe
SOCIO

[VER PERFIL](#)



Martín Ruggiero
nrg@prcp.com.pe
ASOCIADO PRINCIPAL

[VER PERFIL](#)

