

Aprueban Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

DECRETO LEY 25593

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Ley siguiente:

TITULO I

DEL CAMPO DE APLICACION

Artículo 1º.- El presente Decreto Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Decreto Ley en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

TITULO II

DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 2º.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Artículo 3º.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo.

Artículo 4º.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

Artículo 5º.- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (02) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Artículo 6º.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se registrarán por lo dispuesto en el presente Decreto Ley, en lo que les sea aplicable.

Artículo 7º.- Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

Artículo 8º.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, solo si el trabajador accione directamente, en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
- f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 9º.- En materia de negociación colectiva el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito.

Artículo 10º.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

- a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.

- b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.
- c) Asentar en el libro de actas las correspondientes a asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y, demás decisiones de interés general.
- d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.
- e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.
- f) Emitir los informes que puedan solicitarles la Autoridad de Trabajo u otras autoridades gubernamentales.
- g) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan.

Artículo 11º.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:

- a) Dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índole lucrativa.
- b) Chacccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.
- c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.
- d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.
- e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

Artículo 12º.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
- c) No encontrarse en período de prueba.
- d) No estar afiliado a otro sindicato.

Artículo 13º.- La calidad de miembro de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

Artículo 14º.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a cien (100) tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Artículo 15º.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (02) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.

Artículo 16º.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Jefe de Paz de la localidad, con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

Artículo 17º.- El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente Decreto Ley.

Artículo 18º.- El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos

por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

Artículo 18°.- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

Artículo 19°.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo sólo procederá por disolución, fusión o absorción, o por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato pierde su personería gremial como representante del conjunto de trabajadores, subsistiendo, sin embargo, su personería para otros efectos hasta su eventual disolución.

Corresponde a la Autoridad de Trabajo, a través de diligencias idóneas, determinar si el sindicato ha dejado de cumplir alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia, disponiendo en consecuencia la cancelación del registro sindical.

Artículo 21°.- La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboren en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Los delegados deberán pertenecer a la unidad productiva que representan.

Artículo 22°.- Son atribuciones de la asamblea general:

- a) Elegir a la junta directiva.
- b) Modificar el estatuto.
- c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
- d) Acordar la afiliación o desafilación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

Artículo 23°.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

Artículo 24°.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Ser miembro activo del sindicato.
- c) Tener una antigüedad no menor de un año al servicio de la empresa.

Artículo 25°.- Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas al manejo fondeo sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de formulada.

Artículo 26°.- El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de efectuada.

Artículo 27°.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
- c) Por los demás bienes que adquiriera a título gratuito u oneroso.

Artículo 28°.- El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 29°.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

Artículo 30°.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

Artículo 31°.- Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después.
- b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las "secciones sindicales".
El estatuto señalará a qué cargos comprende la protección.
- c) Los delegados a que se refiere el artículo 15° y los representantes a que se refiere el artículo 47° del presente Decreto Ley.

El Reglamento determinará el número mínimo y máximo de los dirigentes amparados, teniendo en cuenta la dimensión y características de la organización, así como la vigencia del fuero sindical para los casos previstos en los incisos b) y c) del presente artículo.

Artículo 32°.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. En ningún caso podrán establecerse permisos y licencias por acto administrativo o por laudo arbitral.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos otorgados a los dirigentes para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales hasta el límite de treinta (30) días por año calendario; el exceso se considerará como de licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.

Artículo 33°.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptado en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96° del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96° del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

Artículo 34°.- El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los

pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficiencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

Artículo 35°.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Artículo 36°.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.

Artículo 37°.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 38°.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 39°.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Artículo 40°.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (05) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Se les aplican las normas del presente Decreto Ley, en lo que fuere pertinente.

TITULO III

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 41°.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (01) año de funcionamiento.

Artículo 42°.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 43°.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

- Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o, si no la 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.
- Tendrá duración no menor de un (01) año, pudiendo las partes establecer plazos mayores para la convención en su conjunto o para parte de la misma.
- Caduca de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo en aquello que se haya pactado con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continuará en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Deberá formalizarse por escrito en tres (03) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Artículo 44°.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

Artículo 45°.- Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Artículo 46°.- Para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, a nivel local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

Artículo 47°.- Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de éste, los representantes expresamente elegidos por mayoría absoluta de trabajadores.
- En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (03) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (02) delegados previstos por el artículo 15° del presente Decreto Ley.

Artículo 48°.- La representación de los empleadores estará a cargo:

- En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.
- En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

Artículo 49°.- La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51°; la de los empleadores, en cualquiera de las formas emitidas para el otorgamiento de poderes.

En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe.

Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (03) de concluida ésta.

Artículo 50°.- Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

Artículo 51°.- La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49°.
- c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
- d) Las peticiones que se formulará sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 52°.- El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43° será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

Artículo 53°.- El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

Artículo 54°.- Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

Artículo 55°.- A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

Artículo 56°.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o por propia iniciativa, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular sus observaciones.

Artículo 57°.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendarios de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Artículo 58°.- Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

Artículo 59°.- La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

Artículo 60°.- Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia.

Artículo 61°.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

Artículo 62°.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73°. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La pregunta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.

Artículo 63°.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

Artículo 64°.- El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento del presente Decreto Ley establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

Artículo 65°.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 66°.

Artículo 66°.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de contradicción por vía de la acción contencioso-administrativa, en los casos siguientes:

- Por razón de nulidad.
- Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción contencioso-administrativa no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

Artículo 67°.- En el caso de servicios públicos esenciales, de no haber acuerdo en negociación directa o en conciliación, la controversia será sometida a arbitraje obligatorio a cargo de un tribunal tripartito, integrado por un árbitro designado por cada parte y un presidente designado por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 68°.- Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiéndose gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, el Poder Ejecutivo podrá intervenir, ordenando mediante Resolución Suprema fundamentada la inmediata reanudación de las labores, sin perjuicio de promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica. De fracasar éstas el Ministerio de Trabajo resolverá en forma definitiva.

Artículo 69°.- Es causal válida para la suspensión de la negociación en cualquiera de sus etapas, e impedimento para el arbitraje, la realización de los actos señalados en el artículo 81° o el uso de violencia sobre personas o cosas. Adolece de nulidad insalvable el acuerdo de partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos.

Artículo 70°.- Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

Artículo 71°.- Quedan reguladas por el presente Decreto Ley, en lo que les resulte aplicable las negociaciones que se realizan a través de comisiones paritarias, multipartitas y demás casos especiales.

TITULO IV DE LA HUELGA

Artículo 72°.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Decreto Ley y demás normas complementarias y conexas.

Artículo 73°.- Para la declaración de huelga se requiere:

- Que tenga por objeto defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- Que la decisión sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que comprende, reunidos en asamblea y mediante votación universal, individual, directa y secreta. El acta de asamblea deberá ser referendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
- Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación, o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Artículo 74°.- Dentro de los tres (03) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (02) días siguientes, bajo responsabilidad.

Artículo 75°.- El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.

Artículo 76°.- La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

Artículo 77°.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73° produce los siguientes efectos:

- Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78°.
- Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- No afecta la acumulación de antigüedad por efectos de la compensación por tiempo de servicios.

Artículo 78°.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para

la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 79°.- La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

Artículo 80°.- Cuando lo solicite por los menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

Artículo 81°. No están amparadas por el presente Decreto Ley las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Artículo 82°.- Cuando la huelga afecte servicios públicos esenciales o tratándose del caso previsto en el artículo 78°, los trabajadores en conflicto deberán garantizar la permanencia del personal indispensable para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan.

Anualmente las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organización sindical que los representa y a la Autoridad de Trabajo el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deban cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos.

La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente, cumplan con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.

Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, incurrirán en falta grave.

Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 83°.- Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacionales.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de la República.
- j) Aquellos cuya interrupción cree riesgo grave e inminente para personas o bienes.

Artículo 84°.- La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada impropcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por iniciarse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81°.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78° o en el artículo 82°.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (02) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (02) días.

Artículo 85°.- La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.

c) Por Resolución Suprema en el caso previsto en el artículo 68°.

d) Por ser declarada ilegal.

Artículo 86°.- La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables. A este efecto la comunicación e intervención a que se refieren, respectivamente, el segundo y quinto párrafo del artículo 82° del presente Decreto Ley se entenderán referidas al Instituto Nacional de Administración Pública.

La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente.

TITULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Cuando en el presente Decreto Ley se haga mención a empresa, se tendrá para todo efecto como referido a empleador, cualesquiera sean su forma jurídica, modalidad, fines, etc.

SEGUNDA.- La Autoridad de Trabajo procederá en el plazo de noventa (90) días calendarios a depurar los registros vigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones asignando a cada uno un número provisional correlativo según la antigüedad de su registro.

Las nóminas provisionales serán publicadas por tres (03) días consecutivos en el Diario Oficial "El Peruano" y, vencidos los treinta (30) días siguientes, con las observaciones formuladas por los organismos sindicales, la Autoridad de Trabajo elaborará y publicará el registro definitivo.

TERCERA.- Los trabajadores y las empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad, actualmente en trámite, deberán ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Ley. De no haber acuerdo de partes, la negociación colectiva se llevará a cabo a nivel de empresa.

La Autoridad de Trabajo dispondrá el archivo definitivo de los expedientes a que se refiere el párrafo anterior en los cuales no hubiere recaído acuerdo de partes para continuar negociando a nivel de rama de actividad.

CUARTA.- La primera negociación colectiva cuya convención, laudo o resolución rija a partir de la vigencia del presente Decreto Ley, deberá incluir la revisión integral de todos los pactos y convenios colectivos vigentes sobre condiciones de trabajo y remuneraciones. A falta de acuerdo se procederá conforme a las normas establecidas en el presente Decreto Ley.

QUINTA.- De conformidad con el artículo I del Título Preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Decreto Ley íntegramente las materias sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que rijan sobre la materia.

SEXTA.- Por Decreto Supremo se dictarán las normas reglamentarias del presente Decreto Ley.

SETIMA.- El presente Decreto Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiseis días del mes de junio de mil novecientos noventidos.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

OSCAR DE LA PUENTE RAYGADA
Presidencia del Consejo de Ministros y Ministro de Relaciones Exteriores

VICTOR MALCA VILLANUEVA
Ministro de Defensa

CARLOS BOLAÑA BEHR
Ministro de Economía y Finanzas

JUAN BRIONES DAVILA
Ministro del Interior

FERNANDO VEGA SANTA GADEA
Ministro de Justicia

VICTOR PAREDES GUERRA
Ministro de Salud

ABSALON VASQUEZ VILLANUEVA
Ministro de Agricultura

JORGE CAMET DICKMANN
Ministro de Industria, Comercio Interior, Turismo e Integración

JAIME YOSHIYAMA TANAKA
Ministro de Energía y Minas

AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ
Ministro de Trabajo y Promoción Social

ALFREDO ROSS ANTEZANA
Ministro de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción

JAIME SOBERO TAIRA
Ministro de Pesquería

ALBERTO VARILLAS MONTENEGRO
Ministro de Educación

JORGE LAU KONG
Ministro de la Presidencia

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 26 de junio de 1992

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

OSCAR DE LA PUENTE RAYGADA
Presidencia del Consejo de Ministros y Ministro de Relaciones Exteriores

AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ
Ministro de Trabajo y Promoción Social

Fe de Erratas del Decreto Ley N° 25593 publicada en nuestra edición del día 2 de julio de 1992 en la página N° 107839.

Por error tipográfico se ha omitido consignar el tipo de norma y numeración del dispositivo, debiendo ser:

"DECRETO LEY N° 25593":

Artículo 32º, Tercer Párrafo

DICE:

"...Hasta el límite de 30 días por año calendario; el exceso..."

DEBE DECIR:

"...Hasta el límite de 30 días por año calendario; por dirigente; el exceso..."

Artículo 66º, Segundo Párrafo

DICE:

"Es susceptible de contradicción por vía de la acción contencioso-administrativa, en los casos siguientes:"

DEBE DECIR:

"Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:"

CUARTA DISPOSICION TRANSITORIA Y FINAL

DICE:

"La primera negociación colectiva..

DEBE DECIR:

"La negociación colectiva en trámite o la primera negociación colectiva..."

SETIMA DISPOSICION TRANSITORIA Y FINAL

DICE:

"El presente Decreto Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DEBE DECIR:

"El presente Decreto Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", debiendo adecuarse a sus disposiciones todas las negociaciones colectivas que se encuentren en trámite."

FE DE ERRATAS

Fe de Erratas del Decreto Ley Nº 25598 publicado en nuestra edición del día jueves 2 de julio de 1992, en la página Nº 107839.

Artículo 1º Segundo Párrafo

DICE:

"... Los trabajadores de empresas pertenecientes..."

DEBE DECIR:

"... Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes..."

Artículo 4º

DICE:

"El Estado... en cualquier forma..."

DEBE DECIR:

"El Estado... en cualquier forma..."

Artículo 10º, Inciso c)

DICE:

"Asentar...directiva así como..."

DEBE DECIR:

"Asentar...directiva así como..."

Artículo 9º, Tercer Párrafo

DICE:

"De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito."

DEBE DECIR:

"De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados."

Artículo 12º, inciso b)

DICE:

"No formar... lo admita."

DEBE DECIR:

"No formar... lo admita."

Artículo 47º, inciso b)

DECIR:

"En las convenciones... de la rama correspondiente..."

DEBE DECIR:

"En las convenciones... de la rama o gremio correspondiente..."

Artículo 49º, Primer Párrafo

DICE:

"La designación... de las formas emitidas..."

DEBE DECIR:

"La designación... de las formas admitidas..."

Artículo 55º, Primer Párrafo

DICE:

"A petición... y demás pertinentes de la..."

DEBE DECIR:

"A petición... y demás pertinente de la..."

Artículo 62º, Primer Párrafo

DICE:

"La pregunta final..."

DEBE DECIR:

"La propuesta final..."

Artículo 66º, Tercer Párrafo

DICE:

"La interposición de la acción contencioso-administrativa no impide..."

DEBE DECIR:

"La interposición de la acción impugnatoria no impide..."

Artículo 67º

DICE:

"En el caso... sometida a arbitraje..."

DEBE DECIR:

"En el caso... sometida a arbitraje..."