

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

I. FUNDAMENTO TÉCNICO

a) Identificación del problema público

El 22 de julio de 2006 se publica la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, LGIT), que en su artículo 31 señala que “constituyen infracciones en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley”. A su vez, su artículo 33 precisa que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas. Cabe indicar que, como refiere el artículo 37 de dicha ley, las infracciones de acuerdo a su gravedad son determinadas en el Reglamento de la Ley- esto es, en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, RLGIT), aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR- no pudiéndose imponer sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en este.

En ese contexto, se advierte que con fecha 24 de julio de 2022 se publica el Decreto Supremo N°014-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR; considerando que su expedición, entre otros motivos, obedece a la necesidad de armonizar sus disposiciones con las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En vista de la actual vigencia del Decreto Supremo N°014-2022-TR, es necesario atender como problema público la falta de adecuación de disposiciones sancionadoras en materia de las relaciones colectivas de trabajo previstas en el RLGIT, a las precisiones y modificaciones que ha introducido el Decreto Supremo N°014-2022-TR, a fin de no generar un estado de desprotección de los derechos colectivos de los y las trabajadores/as, así como de las organizaciones sindicales por no haberse realizado las modificaciones a las infracciones del RLGIT.

b) Análisis del estado actual de la situación fáctica que se pretende regular o modificar

El RLGIT establece el régimen de infracciones administrativas frente al incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo individuales y colectivas, en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo; así como aquellos actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva.

Estas infracciones administrativas se tipifican por materias y son calificadas como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad al artículo 31 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, LGIT).

Así, dentro del catálogo de infracciones que establece el RGLIT, figuran aquellas infracciones que proscriben actos o conductas que vulneran los derechos colectivos de los y las trabajadores/as, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga.

No obstante, a razón de las modificaciones realizadas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, RLRCT), las infracciones administrativas se encuentran desactualizadas o no cubren algunos supuestos infractores que han sido regulados en el RLRCT; siendo esta la situación fáctica que se pretende modificar.

c) Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad

Respecto a la **necesidad**, esta responde a la exigencia del cumplimiento del marco normativo que regulan las relaciones colectivas de trabajo y el respeto al principio de legalidad, tipicidad y proporcionalidad que rigen el procedimiento administrativo sancionador.

En ese sentido, en atención *al principio de Legalidad y de Tipicidad* previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se establece la modificación e incorporación de las conductas infractoras en el RLGIT, que permitan exigir y vigilar el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador respecto a los derechos que emanan de las relaciones colectivas del trabajo.

Esto, contemplando que, según el máximo intérprete constitucional, son de protección y tutela administrativa los principios de Legalidad y de Tipicidad, los cuales denotan:

“Principio de legalidad (nullum crimen, nullum poena, sine lege), conforme al cual la ley debe preceder a la conducta sancionable, determinando el contenido de la sanción. Corresponde pues a la ley delimitar el ámbito del ilícito sancionable, por expresa prescripción constitucional (artículo 2.24.d.), de modo que no puede ser objeto de regulación reglamentaria, ni mucho menos de precisiones “extranormativas”.

Principio de tipicidad, en mérito al cual, la descripción legal de una conducta específica aparece conectada a una sanción administrativa. Esta exigencia deriva de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y el de seguridad jurídica. Conforme al primero, las conductas deben estar exactamente delimitadas, sin indeterminaciones, mientras que, en relación al segundo, los ciudadanos deben estar en condiciones de poder predecir, de manera suficiente y adecuada, las consecuencias de sus actos, por lo que no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción que permitan una actuación librada al “arbitrio” de la administración, sino que ésta sea prudente y razonada.¹”

¹ Fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 01873-2009-PA/TC

En esa línea, cabe observar el principio de *Proporcionalidad*, “esto es, que la sanción que se imponga, debe corresponderse con la conducta prohibida, de modo que están prohibidas las medidas innecesarias o excesivas. Corresponde, pues, que el órgano que aplica la sanción pondere la intencionalidad o reiteración del acto, **así como los perjuicios causados**”²(énfasis nuestro). Siendo así, dada la relevancia constitucional e internacional que se le atribuye a los derechos colectivos del trabajador, los mismos que son considerados como derechos fundamentales en el trabajo por la OIT³, su incidencia y vulneración representa la comisión de una infracción muy grave, lo cual acarrea que en el cálculo de la multa a imponerse se consideren como trabajadores afectados, de conformidad con el numeral 48.1-B del artículo 48 del RLGIT.

Respecto a la **viabilidad**, se determina que las modificaciones e incorporaciones al RLGIT requieren de la aprobación de una norma con rango de decreto supremo, lo cual es factible considerando que la formulación y aprobación de dicha norma se encuentra a cargo del titular del Sector de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE). Ello considerando que, conforme a la Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo dictando normas para la sanción y fiscalización en materias de su competencia.

A su vez, el literal g) del numeral 1 del artículo 4 del Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2017-TR, precisa que entre sus facultades, en materia de inspección del trabajo, se encuentra el tipificar las infracciones, así como determinar las multas y sanciones, conforme se señala a continuación:

«[...] El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como órgano rector en materia de trabajo y promoción del empleo tiene las siguientes atribuciones [...]:
g) Aprobar las atribuciones y competencias de la inspección del trabajo, el procedimiento sancionador, la tipificación de infracciones, la determinación de multas y sanciones a los administrados, previo informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)».

Finalmente, el presente Decreto Supremo se formula con **oportunidad**, es decir en un momento adecuado, considerando que obedece a la entrada en vigencia del Decreto Supremo N°014-2022-TR que modifica el RLRCT.

d) Precisión del nuevo estado que genera la propuesta

El presente Decreto Supremo modifica e incorpora supuestos de infracciones administrativas bajo el ámbito de competencia de la inspección del trabajo ante las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

De esta manera, el presente Decreto Supremo modifica los numerales 25.9, 25.10, 25.11 del artículo 25 del RLGIT y el numeral 48.1-B del artículo 48, además incorpora el numeral 25.29 al artículo 25 y deroga el numeral 24.9 del RLGIT. Con lo cual, el nuevo estado involucra que se cuente con un RLGIT con infracciones acordes a las modificaciones realizadas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

² Ídem

³ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Ello, a su vez, genera un estado de predictibilidad y seguridad jurídica en los y las empleadores/as quienes podrán estar en condiciones de poder predecir, de manera suficiente y adecuada, que conductas antijurídicas en materia de relaciones colectivas de trabajo son pasibles de generar una infracción administrativa, así como las probables sanciones de las que pueden ser acreedores frente al incumplimiento de la normativa que regula las relaciones colectivas de trabajo.

También, a través de la tipificación de las infracciones, se disuade a los y las empleadores/as la normativa laboral que regula las relaciones colectivas del trabajo; lo que, a su vez, brinda una protección de los derechos colectivos de los y las trabajadores/as y sus organizaciones sindicales.

e) Desarrollo del/los objetivos/s relacionados con el problema identificado

Frente al problema público previamente desarrollado, a través del Decreto Supremo se busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo conforme a las modificaciones dispuestas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR

Así, las modificaciones de los numerales 25.9, 25.10, 25.11 del artículo 25 del RLGIT y el numeral 48.1-B del artículo 48, además de la incorporación del numeral 25.29 al artículo 25 y derogación del numeral 24.9 del RLGIT guardan coherencia con lo regulado en los artículos 70, 40 -A, 38, 12 y 28 del RLCRT que considera los cambios del Decreto Supremo N°014-2022-TR.

- Disuadir el incumplimiento de la normativa laboral por parte del empleador en materia de derechos colectivos de los y las trabajadores/as conforme a las modificaciones dispuestas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

Se busca brindar información suficiente y adecuada al empleador sobre las conductas antijurídicas que son proscritas por el RLGIT y las sanciones de las que puede ser acreedor frente al incumplimiento de la normativa que regula las relaciones colectivas de trabajo, de modo que se oriente su conducta al cumplimiento de las obligaciones laborales en materia de derecho colectivo conforme a las pautas establecidas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

f) Contenido de la parte dispositiva

El Decreto Supremo consta de 5 artículos: 1) objeto; 2) modificación de los numerales 25.9, 25.10, 25.11 del artículo 25 y numeral 48.1-B del artículo 48 del RLGIT; 3) incorporación del numeral 25.29 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; 4) publicación y 5) refrendo.

El Decreto Supremo tiene por objeto modificar e incorporar disposiciones al RLGIT, en el marco de las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Sobre la modificación en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT

Así, respecto al numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, dicha modificación se encuentra conforme al artículo 70 del RLCRT, que dispone lo siguiente:

«Artículo 70.- Efectos de la huelga

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 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.

(...)). (Resaltado nuestro)

Asimismo, es concordante con el artículo 62 del RLRCT que señala «(...) La huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos: a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. (...)»; situación similar a la recogida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), el cual en su artículo 77 indica:

“La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73°, produce los siguientes efectos: A) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, (...), B) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. C) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo (...)”.

En el marco expuesto, la modificación al numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT busca garantizar el ejercicio del derecho de huelga prohibiendo expresamente que el empleador reemplace, directa o indirectamente, a los trabajadores en huelga, ello comprende lo que en doctrina mayoritaria se conoce como esquirolaje; ya sea, en su manifestación externa, a través de la contratación de personal bajo cualquier modalidad laboral, empresarial o civil; o en su manifestación interna, haciendo uso del personal existente de la propia empresa, prácticas que comprenden el uso desviado del poder de dirección del empleador frente al ejercicio del derecho a la huelga.

Así, de forma ejemplificativa, entre los supuestos de hecho que configuran la infracción tipificada en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT se tiene aquellos referidos a la proscripción de la contratación directa e indirecta (esquirolaje externo), tales como el uso de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, y el uso de la intermediación laboral y subcontratación de obras o servicios, respectivamente; así como, facilitar el acceso de sus labores al personal comprendido en el respectivo ámbito de huelga

(esquirolaje interno) para sustituir y/o reemplazar a los trabajadores/as que ejercen el derecho a la huelga. Respecto al supuesto que plantea la proscripción de la contratación directa e indirecta, precisese que se mantiene la redacción vigente en el RLGIT, la misma que mantiene la concordancia con el artículo 70 del RLRCT.

En el sentido de lo planteado en el párrafo precedente, el Comité de Libertad Sindical ha indicado en la Recopilación de sus decisiones que: *“La contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical”*⁴

Por otra parte, respecto al supuesto infractor que comprende en mantener activos los procesos o actividades afectadas por la huelga. Precísese que esta no comprende al personal indispensable para la empresa, al personal de dirección y de confianza y el personal de los servicios públicos esenciales, como lo regula el artículo 70 del RLRCT. Dicho esto, cabe señalar que proscribir la referida conducta evita el entorpecimiento y/o debilitamiento de los efectos de la huelga, y se resguarda su ejercicio a través de la inspección del trabajo. Por otra parte, respecto al supuesto infractor preexistente que impide el retiro de los bienes de la empresa *sin conocimiento previo* de la Autoridad Administrativa de Trabajo, este se modifica de conformidad con el literal c) del artículo 77 del TUO de LRCT, con la precisión que el término “bien” abarca a las maquinarias, materias primas u otros bienes a que se refiere la mencionada disposición normativa.

En suma, de los supuestos antes planteados, corresponde tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional:

*“(…), a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador”*⁵.

Cabe recalcar, que el tipo infractor del numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT proscribire cualquier acto que impida o afecte el libre ejercicio de la huelga, en forma de una cláusula abierta, brindando de forma ejemplificativa, no limitativa, los supuestos de hecho antes descritos; ello debido a la gran variedad de conductas posibles de afectación al libre ejercicio del referido derecho fundamental de los trabajadores. Si bien la redacción vigente contempla la cláusula abierta; se tiene que, a la luz del pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT en relación a la tipificación del esquirolaje interno como supuesto infractor⁶, resulta relevante modificar el tipo infractor y reafirmar la existencia de una cláusula abierta. De esta manera, se tiene como finalidad evitar la interpretación errónea sobre la referida infracción en relación al principio de tipicidad y legalidad en el marco de las actuaciones inspectivas, como en el procedimiento administrativo sancionador en el Sistema de Inspección del Trabajo.

⁴ OIT (2018). La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta edición - Ginebra. Párrafo 918.

⁵ STC 02211-2009-PA/TC.

⁶ véase el numeral 6.19 de la Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL – Primera Sala.

Sobre lo expuesto, tómesese como referencia el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Previsional N° 3480-2014 LIMA al señalar en sus considerandos noveno, décimo y décimo primero lo siguiente:

*«Noveno: Siendo la huelga un instrumento de presión por el cual los trabajadores buscan provocar una afectación a los intereses de su empleador ante la existencia de un conflicto de intereses, queda claro que la sustitución de los trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o de terceros, disminuirá sus efectos. Por tanto, toda medida que busque reducir o eliminar los efectos de una huelga legítima deviene en prohibida; **asimismo la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contiene las normas que prohíben el esquirolaje en situaciones de huelga, debiendo entenderse que se encuentra incluida en esta prohibición, no solo el esquirolaje externo sino también el interno.***

*Décimo: Que, de la revisión de autos se encuentra acreditado con el Acta de Infracción N° 482-2011, que corre en fojas nueve a dieciocho, que el inspector de trabajo dejó constancia "(...) **que la empresa inspeccionada sustituyó a sus trabajadores huelguistas por trabajadores no comprendidos en la medida de fuerza para cubrir las necesidades generadas por la ausencia de los primeros (...)**"; es decir, la empresa inspeccionada infringió lo dispuesto en el numeral 25.9 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006- TR; más aún si la infracción cometida es considerada como una falta muy grave en materia de relaciones laborales.*

*Décimo Primero: Que, **la infracción relacionada con la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, comprende también el caso en que el empleador efectúe movilizaciones internas de su propio personal para ejecutar las labores de los trabajadores en huelga, y en general, cualquier otro comportamiento del mismo que esté destinado a restarle efectividad a cualquier medida de acción iniciado por los trabajadores en huelga»** (Énfasis nuestro).*

Debe precisarse que, durante el ejercicio de la huelga, la abstención de laborar de todos los trabajadores del ámbito respectivo no alcanza a los siguientes sujetos, de conformidad al precitado artículo 70 del RLRCT: **i)** al personal indispensable para la empresa a que se refiere el artículo 78 del TUO de la LRCT, **ii)** al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviese comprendido en el ámbito de la huelga, **iii)** así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.

En relación a lo anterior, el artículo 82 del TUO de la LRCT establece que cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exija. El desarrollo de dicho precepto se encuentra en los artículos 67, 68 y 68-A, que son materia de modificación en el RLRCT. Como se puede apreciar, se reconocen servicios mínimos no solo para los servicios públicos esenciales, sino también aquellas actividades indispensables en algunas empresas. La exigencia de servicios mínimos supone un límite al derecho de

huelga que se justifica, excepcionalmente, en tanto se busca salvaguardar el interés público, lo cual debe ser tomado en cuenta por la inspección del trabajo.

Teniendo en cuenta lo expuesto sobre el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, ya no resultaría necesaria su mención en el numeral 25.10 del mismo artículo, pues las conductas que afecten la huelga se subsumirían en el numeral 25.9 del referido artículo 25 del RLGIT.

Sobre la modificación en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT

Por otro lado, respecto a la modificación introducida en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, se observa el reemplazo del término “sindicatos” por “organizaciones sindicales”, el mismo que de manera amplia comprende a todas las modalidades y/o niveles de organización sindical que el Estado reconoce, sobre los cuales los/as trabajadores/as tienen derecho a constituir, afiliarse, y desarrollar actividades para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

Asimismo, el referido numeral se modifica a razón de la incorporación del artículo 40-A en el RLRCT que establece las acciones mínimas a ser realizadas por el empleador que configuran la buena fe de este, en el marco de la celebración de una convención colectiva con una o más organizaciones sindicales. Así, dicha norma dispone lo siguiente:

«Artículo 40-A.- Obligación de negociar de buena fe

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.*
- 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». (Resaltado nuestro)*

Corresponde a la inspección del trabajo vigilar y exigir el cumplimiento del derecho a la negociación colectiva, a través de la verificación de los deberes mínimos comprendidos en la norma antes citada, que configuran la buena fe durante el ejercicio del referido derecho fundamental. En esa línea, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, sobre la obligación de negociar de buena fe, expresa lo siguiente:

«388. El Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las

relaciones profesionales, así como el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones. El Comité recuerda asimismo que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua»⁷.

Por otra parte, cabe recalcar que el negociar de buena fe implica, entre otros supuestos descritos en los literales del artículo 40-A del RLRCT, la obligación mínima del empleador de proporcionar de manera oportuna, la entrega de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes a la organización sindical o a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando esta la requiera, de conformidad a lo establecido en el convenio colectivo, ley o reglamento vigente sobre la materia.

La entrega de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes a la organización sindical o a la Autoridad Administrativa de Trabajo, guarda concordancia con la regulación sobre la obligación de la entrega de la información en los artículos 55 y 56 del TUO de la LRCT y el artículo 38 del RLRCT, que disponen lo siguiente:

TUO de la LRCT

«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 pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.*
(...).

Artículo 56.- *En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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.*
(...)

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 su observación»
(resaltado nuestro).

RLRCT

«Artículo 38.- Entrega de información sobre la situación económica, financiera y laboral

A petición de la organización sindical o, en su defecto, de los representantes de los/as trabajadores/as, la parte empleadora deberá proporcionar la

⁷ OIT (2021). 393.^{er} informe del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Pág. 138.

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 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.

Por convenio colectivo se podrán establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. (...)».

A efectos de cumplir con la función de vigilancia de la inspección de trabajo, negar la posibilidad de recabar tal información es negar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, entendido como un derecho y herramienta que propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, derecho que está vinculado indisolublemente a la libertad sindical⁸. En tal sentido, todo empleador que incumpla con sus obligaciones de informar de acuerdo a lo establecido en los artículos 55 y 56 del TUO de la LRCT y el artículo 38 del RLRCT, en el marco de un proceso de negociación colectiva está cometiendo actos que afectan la libertad sindical, toda vez que le restan, limitan o menoscaban efectividad en su ejercicio.

En esa línea, en la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT, se indica como medios para fomentar la negociación colectiva, que:

«7. En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de

⁸ Organización Internacional del Trabajo (s.f). Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-es/index.htm>

causa. Con este objeto: (a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores — públicos y privados — deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva⁹; b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales» (Resaltado nuestro).

Considerando la relevancia de la entrega de la información para la negociación colectiva, derecho de especial trascendencia cuyo incumplimiento afecta los derechos de una colectividad de trabajadores afiliados a una determinada organización sindical, se le atribuye a la infracción la calificación de “muy grave”, conforme lo establece el artículo 31 de la LGIT:

«Artículo 31.- Infracciones administrativas

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.*
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.*
- c) **Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los***

⁹ Véase también el fundamento 6.15 de la Resolución N°512-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala emitido por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral.

***trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales»
(Énfasis nuestro).***

Así, a través de la presente infracción se busca garantizar lo establecido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual señala que los Estados tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales; entre ellos, la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. De esta forma se busca el cumplimiento del deber de negociar de buena fe.

A su vez, ante la modificación de la infracción prevista en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, se ha derogado el numeral 24.9 del artículo 24 del RLGIT.

Sobre la modificación en el numeral 25.11 del artículo 25 del RLGIT

En cuanto a la modificación a que se refiere el numeral 25.11 del artículo 25 del RLGIT, esta responde a lo establecido en el artículo 31 del TUO de la LRCT y el artículo 12 del RLRCT, disposiciones que establecen lo siguiente:

TUO de la LRCT

«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 (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales.

En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.

El estatuto señalará 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 de la presente norma.

d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.

e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes

ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa». (Énfasis nuestro)

RLRCT

«Artículo 12.- Fuero sindical

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». (Resaltado nuestro)

Nótese que las normas sustantivas precisan el ámbito subjetivo de las garantías que ofrece la figura jurídica del fuero sindical a todo los representantes de los trabajadores, de acuerdo a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de la OIT, por lo que reconoce dichas garantías a los siguientes: (i) en cuanto titularidad, que los representantes sindicales en instancias de diálogo sociolaboral, además de sus licencias reconocidas en el Decreto Supremo N° 003-2019-TR, se encuentran también protegidos por el fuero sindical (sujetos mencionados en el artículo 31 del TUO de LRCT, así como delegados de las secciones sindicales y los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos); y, (ii) que por convenio colectivo se puede pactar un periodo mayor de protección de fuero, pues el TUO de la LRCT solo menciona que por convenio colectivo puede fijarse un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

En ese sentido, la infracción busca el cumplimiento de la garantía del fuero sindical a todos los sujetos comprendidos, proscribiendo cualquier conducta por parte del empleador que no reconozca dicha garantía.

Sobre la incorporación del numeral 25.29 al artículo 25 del RLGIT

Respecto a la incorporación del numeral 25.29 al artículo 25 del RGLIT, esta se sustenta en lo dispuesto en el artículo 28 del RLRCT, el cual establece lo siguiente:

«Artículo 28.- Alcances de la convención colectiva

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». (Resaltado nuestro)

A través de la incorporación de la infracción que prohíbe la extensión unilateral de los alcances del convenio colectivo a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación, se garantiza la protección de la libertad sindical en la medida que se evita la desincentivación de la afiliación sindical y la negociación colectiva, que menoscaba, a su vez, al derecho a la libertad sindical positiva. En línea de lo expresado, la OIT se pronunció señalando que:

«1054. Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzca situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados»¹⁰.

Aunado a lo anterior, también se tiene como referencia el criterio brindado por la Corte Suprema de Justicia a través de la Casación Laboral N° 12901-2014-Callao, cuyo vigésimo segundo fundamento expresa lo siguiente:

«vigésimo segundo: sobre los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.

Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato» (Énfasis nuestro).

Por otro lado, tratándose de ámbitos mayoritarios podría también verse reflejada la afectación a la libertad sindical y negociación colectiva, en la medida que el convenio colectivo no recoja la voluntad de la organización sindical mayoritaria. Al respecto véase lo expresado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT:

«1053. La extensión de un convenio a todo un sector de actividad en contra de las opiniones manifestadas por la organización que representa a la mayoría de los trabajadores cubiertos por el convenio ampliado, puede limitar el derecho a la libre negociación colectiva de dicha organización mayoritaria. Gracias a ese sistema pueden extenderse los convenios en que se recogen disposiciones

¹⁰ OIT (2006). La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición. Pág. 225.

susceptibles de empeorar las condiciones de trabajo de la categoría profesional de trabajadores en cuestión»¹¹.

En ese sentido, durante las actividades de fiscalización, la inspección de trabajo debe tener en cuenta el ámbito en que se pretende extender el convenio colectivo, la voluntad de las partes, entre otros aspectos de cada caso en concreto; con la finalidad de detectar la afectación al derecho fundamental de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como exigir el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral.

Sobre la modificatoria del numeral 48.1-B del artículo 48 y derogación del numeral 24.9 del artículo 24, ambos del RLGIT

En ese sentido, corresponde actualizar el numeral 48.1-B del artículo 48 del RLGIT, que regula el cálculo de la multa a imponerse a aquellos sujetos infractores que vulneren los derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga):

- En el apartado ii) del referido numeral, se reemplaza el término de “sindicato” por “organizaciones sindicales” y se agrega como excepción para el cálculo de la multa a todo aquella conducta infractora que se refiera a “negociar de buena fe”, debido a que esta se ve reflejada en el ámbito de la negociación colectiva precisada en el apartado iii) del mismo numeral; asimismo, se incorpora la infracción tipificada en numeral 25.29 del artículo 25 del RLGIT, para ser considerado en el cálculo de la multa frente a su incumplimiento.
- En el apartado iii) se retira la mención al numeral 24.9 del artículo 24 del RLGIT frente a su derogación en el presente decreto supremo. Asimismo, al tratarse de un criterio en el cálculo de la multa que toma en cuenta el ámbito de negociación colectiva, se agrega la mención al numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT sobre todo aquella conducta infractora que se refiera a negociar de buena fe.

Finalmente, ante la modificación de la infracción prevista en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, se ha derogado el numeral 24.9 del artículo 24 del RLGIT, que tipificaba como infracción grave el «*incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva*». La referida derogación obedece a la relevancia constitucional e internacional que se le atribuye a los derechos colectivos del trabajador, los mismos que son considerados como derechos fundamentales en el trabajo por la OIT, cuya incidencia y vulneración representa la comisión de una infracción muy grave de conformidad con los criterios de gradualidad de la infracción prevista en el artículo 31 de la LGIT, tal como se ha motivado en el apartado sobre la modificación en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.

Por lo expuesto, corresponde realizar las modificaciones e incorporaciones antes motivadas en el RLGIT.

II. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS.

La aplicación de lo establecido a través del presente Decreto Supremo no genera gastos adicionales en el Presupuesto del Sector público, toda vez que se realizarán con cargo al presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

¹¹ *Ibidem*, pág. 224.

Por otra parte, respecto al impacto del presente Decreto Supremo en los y las empleadores/as, se debe tener en cuenta que la tipificación de las infracciones conforme a las partes del Decreto Supremo N°014-2022-TR disuade a los empleadores en cuanto a su comisión, y solo en el supuesto de incurrir en dichas infracciones y de determinarse su responsabilidad administrativa como resultado del procedimiento administrativo sancionador, se les impondrá la sanción económica que resulte del cálculo de la tabla de multas establecida en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, tomando en cuenta los criterios de agravamiento dispuestos en el numeral 48.1-B de la referida norma. Ello se debe a la preexistencia de la atribución de competencias sancionadoras que ejerce la Autoridad Inspectiva del Trabajo de conformidad al artículo 41 de la LGIT.

En cuanto al impacto que asumiría el Estado, así como los y las trabajadores/as y sus organizaciones sindicales, se advierte que no incurrirían en costo mayor alguno. Por el contrario, con las modificaciones e incorporaciones de infracciones que dispone el presente Decreto Supremo tenemos que, en el ejercicio de sus facultades y funciones, la inspección del trabajo contribuye con el cumplimiento las disposiciones normativas que protegen los derechos colectivos de las organizaciones sindicales; y que con ello los y las trabajadores/as y sus organizaciones sindicales ven atendido sus reclamos sobre la protección a los derechos laborales colectivos.

III. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

a) Sobre el tipo de la propuesta normativa

En el presente apartado, en el marco del cumplimiento de lo previsto en el artículo 10 del Reglamento de la Ley Marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, se precisa que el tipo de norma es una que modifica la legislación vigente.

b) Con relación a la Constitucionalidad y legalidad de la propuesta normativa

Los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen que el trabajo es un deber y un derecho; así como, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona el cual es merecedor de la atención prioritaria del Estado, el cual, en general, tiene como deber primordial garantizar los derechos fundamentales a los ciudadanos conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático; garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

A su vez, el Estado Peruano ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, como el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Adicionalmente, mediante el Decreto Ley N° 25593, se dicta la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga para el sector privado, el cual fue objeto de modificación a través de la Ley N° 27912. Cabe precisar que con la intención de reunir de manera integral la regulación referida a las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país, mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Observando lo anterior, con fecha 24 de julio de 2022 se publicó, en el diario oficial “El Peruano”, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el RLRCT.

c) La coherencia de la propuesta con el resto de la normativa vigente en el ordenamiento jurídico nacional y con las obligaciones de los tratados internacionales ratificados por el Estado.

Considerando el marco constitucional señalado, Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, como el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; y lo regulado en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, resulta necesario y coherente la emisión del presente decreto supremo, dado que la citada propuesta normativa tiene como objetivos: (i) modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo conforme a las modificaciones dispuestas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR, y (ii) disuadir el incumplimiento de la normativa laboral por parte del empleador en materia de derechos colectivos de los y las trabajadores/as conforme a las modificaciones dispuestas por el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

En ese sentido, el decreto supremo modifica los numerales 25.9, 25.10 y 25.11 del artículo 25 y el numeral 48.1-B del artículo 48 del RLGIT.

Asimismo, incorpora el numeral 25.29 al artículo 25 del RLGIT, y deroga el numeral 24.9 del artículo 24.

Finalmente, se presenta el siguiente cuadro comparativo con las modificaciones e incorporaciones efectuadas al RLGIT:

Texto Vigente	Texto Modificado
Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	
«Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: (...) 25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o	«Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: (...) 25.9 La realización de cualquier acto que impida u obstruya el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución o reemplazo de los/ las trabajadores/ as en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a

<p>servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p> <p>25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos».</p> <p>25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.</p> <p>(...)</p> <p>25.28 No haber realizado la convocatoria de trabajadores/as en atención al derecho preferencial de contratación en los términos exigidos por el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial».</p>	<p>modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios; facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga, salvo al personal indispensable para la empresa, al personal de dirección y de confianza y el personal de los servicios públicos esenciales; mantener activos los procesos o actividades afectadas por la huelga, salvo aquellos referidos a procesos o actividades indispensables para la empresa o relativos a servicios públicos esenciales; retirar bienes de la empresa sin conocimiento previo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad a la normativa vigente sobre la materia.</p> <p>25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del/la trabajador/a o de la organización de trabajadores y trabajadoras, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de organizaciones sindicales, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad o supuestos de intermediación laboral fraudulenta para afectar la libertad sindical y la negociación colectiva, o incumplir la obligación de negociar de buena fe de las partes y los deberes mínimos de conformidad al artículo 40-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.</p> <p>25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los/las trabajadores/as de las organizaciones sindicales conforme hace referencia el artículo</p>
--	---

	<p>31 del Decreto Supremo N°010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 12 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>25.29 Extender, de forma unilateral, los alcances de la Convención Colectiva a los/las trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación».</p>
<p>«Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones (...)</p> <p>48.1-B Tratándose de actos que impliquen la afectación de derechos colectivos, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse se consideran como trabajadores afectados: (...)</p> <p>(ii) Al total de trabajadores del sujeto infractor afiliados al sindicato afectado o al total de trabajadores del sujeto infractor pertenecientes al ámbito de las organizaciones sindicales afectadas de segundo o tercer grado, según corresponda. Para las infracciones contempladas en los numerales 24.10 y 24.11 del artículo 24 del presente reglamento; para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25 del presente reglamento, con excepción de las referidas a la constitución de sindicatos; así como para infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los candidatos a dirigentes sindicales.</p> <p>iii) Al total de trabajadores del sujeto infractor comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva o huelga, según</p>	<p>«Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones (...)</p> <p>48.1-B Tratándose de actos que impliquen la afectación de derechos colectivos, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse se consideran como trabajadores/as afectados/as: (...)</p> <p>ii) Al total de trabajadores y trabajadoras del sujeto infractor afiliados al sindicato afectado o al total de trabajadores y trabajadoras del sujeto infractor pertenecientes al ámbito de las organizaciones sindicales afectadas de segundo o tercer grado, según corresponda. Para las infracciones contempladas en los numerales 24.10 y 24.11 del artículo 24 del presente reglamento; para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 con excepción de las referidas a la constitución de organizaciones sindicales y negociar de buena fe; para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los/las candidatos/as a dirigentes sindicales; así como para las infracciones contempladas en el</p>

<p>corresponda. Para las infracciones contenidas en el numeral 24.9 del artículo 24; para las infracciones contempladas en los numerales 25.8 y 25.9 del artículo 25; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión de las garantías reconocidas a los miembros de comisiones negociadoras. (...)».</p>	<p>numeral 25.29 del artículo 25 del presente reglamento.</p> <p>iii) Al total de trabajadores y trabajadoras del sujeto infractor comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva o huelga, según corresponda. Para las infracciones contempladas en los numerales 25.8 y 25.9 del artículo 25; para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión de las garantías reconocidas a los miembros de comisiones negociadoras; así como para las infracciones contenidas en el numeral 25.10 del artículo 25, en lo que se refiere a la obligación de negociar de buena fe. (...)».</p>
---	---