



# Resolución Ministerial No.

315-2023-TR

Lima, 11 de agosto de 2023

**VISTOS:** El Proveído N° 2021-2023-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando N° 0854-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0783-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## CONSIDERANDO:

Que, el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, atribuye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Gobiernos Regionales competencias compartidas en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, en el marco de las competencias atribuidas en materia de trabajo, el inciso f) del numeral 8.2 del artículo 8, del acotado texto legal, prevé como una de las funciones compartidas entre ambos niveles de gobierno, la promoción de espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral, así como mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales;

Que, conforme al artículo 60 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección General de Trabajo es un órgano de línea, responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social y migración laboral en el marco de su competencia;

Que, asimismo, el artículo 65 del ROF establece que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer la política nacional y sectorial en materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral;

Que, mediante Proveído N° 2021-2023-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo remite y hace suya la Hoja de Elevación N° 3690-2023-MTPE/2/14.3 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral que propone la aprobación de una Directiva General denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio", con la finalidad que estas coadyuven a una solución pacífica de los mismos durante la contingencia presentada;

Que, mediante Memorando N° 0854-2023-MTPE/4/9 la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe N° 0376-2023-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización que emite opinión favorable a la estructura propuesta de Directiva General mencionada en el considerando precedente;



Que, mediante el Informe N° 0783-2023-MTPE/4/8 la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en ese sentido, es necesario emitir el acto de administración que apruebe la denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio";

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS que aprueba el Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Aprobación de la Directiva General**

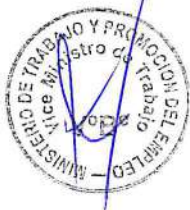
Aprobar la Directiva General N° 002 -2023-MTPE/2/14, denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio", la misma que como anexo forma parte de la presente resolución ministerial.

**Artículo 2.- Publicación**

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y de su anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de la publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

**FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo





**DIRECTIVA GENERAL QUE REGULA LA REALIZACIÓN EXCEPCIONAL DE  
REUNIONES VIRTUALES PARA LA ATENCIÓN DE LOS CONFLICTOS  
LABORALES DE NATURALEZA COLECTIVA CUANDO SE VERIFIQUEN  
SITUACIONES DE CASO FORTUITO, FUERZA MAYOR O POR NECESIDADES  
DEL SERVICIO**

**DIRECTIVA GENERAL N° 002 -2023-MTPE/2/14**

**Formulada por: Dirección General de Trabajo**

**Fecha : 11 de agosto de 2023**

**I. OBJETIVO**

Establecer disposiciones que regulan la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio, previa solicitud de las partes a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

**II. FINALIDAD**

Garantizar la continuidad del servicio de prevención y solución de conflictos laborales de naturaleza colectiva, en el marco de situaciones excepcionales de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio que impidan llevar a cabo reuniones presenciales.

**III. BASE NORMATIVA**

- Constitución Política del Perú, en el numeral 28.2, de su artículo 28.
- Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, artículo 3.
- Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, artículo 4.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su modificatoria, artículo I del Título Preliminar.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, artículo 4.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, y sus modificatorias.

- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, artículo 7.
- Ley N°26872, Ley de Conciliación, y su modificatoria, artículo 24.
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, artículo 17.
- Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el literal a) del numeral 3.1, del artículo 3.
- Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, que aprueba la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, "Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados "extraprocesos", la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional.
- Resolución Directoral General N° 043-2013-MTPE/2/14, que aprueba la Directiva General N° 001-2013-MTPE/2/14, "Lineamientos para prestar Asistencia Técnica a las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales".

#### IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva comprenden a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales a nivel nacional, y sus unidades orgánicas a cargo de la prevención y solución de conflictos, a las organizaciones sindicales y empleadores que soliciten la intervención de la AAT.





Las disposiciones resultan de aplicación para la realización de reuniones virtuales de conciliación en el marco de una negociación colectiva, al igual que las reuniones informativas, reuniones extraprocesales, mesas de diálogo y asistencias técnicas; en el marco de situaciones excepcionales.

## V. NORMAS

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

**5.1. Constitución Política del Perú:** En el numeral 28.2 de su artículo 28, establece que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

**5.2. Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:** En su artículo 3 regula las libertades que tienen las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores relativas a su reglamentación, gestión y representación, determinando que las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estas libertades.

**5.3. Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva:** En su artículo 4 establece el deber que tienen los Estados para estimular y fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, con el objetivo de reglamentar mediante convenios colectivos las condiciones de empleo.

**5.4. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias:** En su artículo 4 dispone la inclusión del diálogo social y la concertación laboral dentro de las áreas programáticas de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**5.5. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS:** En su artículo 7 prevé que los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades. Son emitidos por el órgano competente, su objeto debe ser física y jurídicamente



posible, su motivación es facultativa cuando los superiores jerárquicos impartan las órdenes a sus subalternos en la forma legalmente prevista.

- 5.6. **Ley N° 26872, Ley de Conciliación:** En su artículo 24 determina que para efectos de tramitar los procedimientos conciliatorios a través de medios electrónicos u otros de naturaleza similar, debe tenerse las herramientas que hagan posible la comunicación entre el conciliador y cada una de las partes, además de plataformas que posibiliten la firma digital, entre otros medios tecnológicos.

## VI. DEFINICIONES

- 6.1. **Caso Fortuito:** Implica un hecho que, siendo extraordinario, imprevisible e irresistible, proviene de la naturaleza.

- 6.2. **Fuerza Mayor:** A diferencia del anterior, el hecho no requiere del factor imprevisibilidad, habida cuenta que, sin perjuicio de haberse podido prever, tiene carácter inevitable.

- 6.3. **Hecho Extraordinario:** Evento anormal no imputable a las partes, que sale del conducto regular y ordinario de la situación acostumbrada, no siendo un riesgo propio de la actividad que realiza el administrado.

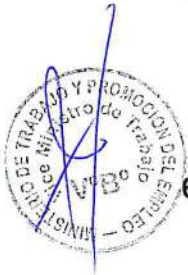
- 6.4. **Hecho Imprevisible:** Es un hecho inesperado, que no pudo ser previsto y no puede conocerse con anticipación.

- 6.5. **Hecho Irresistible:** Es un hecho o evento imposible de evitar, a pesar de haber adoptado la atención, protocolos, normas, cuidados y diligencia normales de la actividad que se realiza.

- 6.6. **Necesidades del Servicio:** Situación de ausencia de recursos económicos y/o logísticos para brindar el servicio y la asistencia técnica de forma presencial, la misma que debe estar debidamente sustentada mediante informe del área competente.

## VII. MECÁNICA OPERATIVA

### 7.1. DE LA SOLICITUD





7.1.1. Los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y/o del empleador o empleadores, pueden solicitar a la AAT que los mecanismos de solución de conflictos colectivos laborales se realicen virtualmente mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones.



7.1.2. El ingreso de la solicitud se realiza a través de la mesa de partes virtual o soporte virtual establecidos por la AAT competente, en la cual se consignará los correos electrónicos y teléfonos de contacto de la organización sindical o representante de los trabajadores o del empleador al que se efectuará las notificaciones, según corresponda. De estar habilitada la ventanilla de la mesa de partes, la recepción de la solicitud podrá ser presentada en forma presencial.



## 7.2. DE LA DETERMINACIÓN DE LA AAT COMPETENTE

7.2.1. La competencia de la AAT se determina de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.



## 7.3. PROGRAMACIÓN DE LAS REUNIONES VIRTUALES

7.3.1. La solicitud formulada por las partes se entiende inmediatamente aceptada por la AAT competente. En el plazo de cinco (5) días hábiles de recibida la solicitud, la AAT competente programa fecha y hora para la realización de la reunión virtual.

7.3.2. La AAT realiza la convocatoria a reunión virtual mediante una comunicación dirigida a los correos electrónicos señalados en la solicitud presentada.

7.3.3. Solo en caso que la parte solicitante declare no tener conocimiento del correo electrónico de la contraria, la notificación se efectuará de manera personal. La AAT debe prever la fecha de realización de la reunión virtual teniendo en consideración los plazos de notificación.

7.3.4. La AAT competente puede convocar la cantidad de reuniones virtuales que estime necesarias, a fin de coadyuvar a la solución pacífica del conflicto.



7.3.5. Atendiendo a la gravedad del conflicto y, si las circunstancias excepcionales lo permiten, la AAT podrá disponer la celebración de reuniones presenciales, dando cumplimiento a las normas correspondientes.

7.3.6. La AAT competente garantiza la realización de las reuniones virtuales mediante el uso de las herramientas tecnológicas que resulten pertinentes.

7.3.7. Las partes deben contar con los equipos y condiciones para la realización de la reunión bajo la modalidad virtual indicada en la convocatoria efectuada por la AAT competente.

7.3.8. Las reuniones virtuales están a cargo de personal especializado en el conocimiento y tratamiento de solución de conflictos.

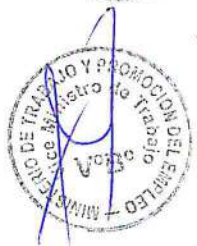
7.3.9. Las reuniones virtuales se someten a las mismas reglas que las reuniones presenciales, en cuanto resulte aplicable.

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

7.4.1. La AAT competente adopta las medidas necesarias que permitan acreditar la participación de las partes en las reuniones virtuales, así como en la adopción de acuerdos. A dicho efecto, la AAT competente se encuentra autorizada para efectuar la grabación solamente del acto de la adopción del acuerdo, a fin de dejar constancia del contenido del mismo. Asimismo, se remitirá la grabación a las partes por correo electrónico.

7.4.2. En el caso de la adopción de acuerdos, las partes expresarán su conformidad en la reunión virtual, con cargo a la posterior suscripción del documento correspondiente mediante firma electrónica. Una vez formalizados por escrito dichos acuerdos en tres (3) ejemplares, uno quedará en poder de cada parte y el restante será presentado a la AAT competente para su registro y archivo.

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





Los representantes de la organización sindical o, a falta de ésta, los representantes de los trabajadores y del empleador o empleadores, se sujetan al deber de confidencialidad sobre lo dicho.

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

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

7.6.2. La asistencia técnica se realiza en forma virtual, a cuyo efecto la AAT competente garantiza la realización de las reuniones virtuales a que hubiere lugar, mediante el uso de las herramientas tecnológicas pertinentes.

## VIII. RESPONSABILIDAD

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

