

UNA BREVE APROXIMACIÓN AL ESCENARIO QUE SE VIENE 2021-2026

Planificación laboral frente a un nuevo contexto

El reto para las empresas ante el próximo quinquenio consiste en planificar su gestión laboral. Para tal efecto, deben considerar factores externos derivados de las normas vigentes y de las disposiciones legales que puedan aprobarse, así como factores internos generados de la situación particular de cada organización y sector productivo.

Debido al contexto actual y al próximo cambio de Gobierno en el país, resulta pertinente que las empresas realicen una planificación laboral, la que debe tomar en consideración tanto factores externos (las normas que serán emitidas por el Ejecutivo y el Congreso, así como el accionar de las autoridades judiciales y de la Sunafil), como factores internos de cada empresa.

En cuanto a los factores externos, la actual polarización existente en el Perú, tanto a nivel político como social, podría tener incidencia directa en las normas laborales que serán dictadas por el nuevo gobierno, a nivel del Poder Ejecutivo como del Poder Legislativo.

Así pues, aunque lo óptimo sería que el próximo Gobierno y el Congreso se enfoquen en dictar normas que incentiven la formalización laboral (actualmente la tasa de informalidad en el país es del 75%), es decir, que promuevan la contratación formal de trabajadores para que más personas accedan a la remuneración mínima vital y a los beneficios sociales que contempla la legislación laboral peruana (gratificaciones legales, CTS, vacaciones, etcétera); en los próximos cinco años podrían emitir



CRISTINA
OVIEDO

SOCIA DEL AREA
LABORAL EN
PAYET, REY, CAUVI,
PÉREZ

normas cuyo efecto sería contrario a la formalización laboral, en la medida en que atribuirían mayores obligaciones y costos a los empleadores, así como eliminarían o limitarían la utilización de ciertas figuras como la tercerización e intermediación laboral y los contratos de trabajo a plazo fijo. Es más, el Congreso actual ya discute ciertas normas laborales que tienen este sentido, tales como los que se detallan a continuación:

■ **Implementación de cunas y/o guarderías a cargo del empleador – Proyecto de ley 7023/2020-CR, del Frente Popular Agrícola del Perú.** Este proyecto de ley establece una nueva obligación laboral para los empleadores: implementar salas cunas o guarderías en las instalaciones de las empresas en las que el 10% o más del total de trabajadores sean madres, padres o responsables del cuidado de menores de tres años.

Según lo señalado en el proyecto de ley, los costos referidos al cumplimiento de esta obligación deben ser asumidos íntegramente por el empleador, los cuales incluyen la implementación y el mantenimiento de los servicios que deberán brindar las salas cunas o guarderías, así como la contratación

de personal competente para la atención, el cuidado y la orientación de los menores.

De promulgarse esta norma, es claro que se incrementarán los costos laborales que deben asumirlos los empleadores, lo que tendría un impacto directo en la formalización laboral, en la medida en que desincentivaría la contratación formal y, por ende, generaría mayor informalidad laboral.

■ **Limitaciones a la contratación a plazo fijo – Proyecto de ley 6820/2020-CR, del grupo parlamentario Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad.**

Actualmente existen diez modalidades de contratos de trabajo a plazo fijo; y, adicionalmente, el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permite la celebración de cualquier otro contrato de trabajo sujeto a modalidad no contemplado expresamente en esta norma, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

No obstante, por medio del referido proyecto de ley se elimina la posibilidad de contratar personal a plazo fijo sustentado en el incremento de las actividades ya existentes en una empresa. Asimismo,

se establece como un nuevo supuesto de desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo cuando el trabajador de una empresa de tercerización o de intermediación laboral preste servicios por más de cinco años continuos o discontinuos para esta empresa.

■ **Fomento de las actividades sindicales – Proyecto de ley 6820/2020-CR, del grupo parlamentario Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad.**

Este proyecto de ley establece la posibilidad de que se formen sindicatos de grupos de empresas y sindicatos de interempresa (cuando agrupan a trabajadores pertenecientes a dos o más empleadores, por ejemplo, de la empresa principal y de empresas de tercerización de servicios). Asimismo, se establece que, en el marco de una tercerización de servicios, la empresa principal debe brindar las facilidades que sean necesarias para el desempeño de las actividades sindicales de los trabajadores de la empresa tercerizadora, tales como ingresar al centro de trabajo, entrevistarse con los representantes de la empresa principal, realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión acordadas, facilitar medios de comunicación entre los afiliados a la orga-



nización sindical y posibilitar el uso de un ambiente adecuado en sus instalaciones para el desarrollo de actividades sindicales.

La tasa de afiliación en el país es una de las más bajas en Latinoamérica, por lo que es posible que el próximo Congreso impulse la emisión de normas como las incluidas en el Proyecto de ley 6820/2020-CR, las cuales tendrían como objetivo impulsar la creación de organizaciones sindicales, la afiliación sindical y la negociación colectiva.

Decisiones jurisdiccionales

En el ámbito del Poder Judicial podrían emitirse modificaciones normativas para dotar de mayor celeridad a los procesos laborales. Asimismo, habrá un incremento de los procesos laborales en la medida en que se limiten las figuras de la tercerización e intermediación laboral, así como la contratación temporal de trabajadores, y se impulse la actividad sindical.

Por otro lado, se continuará potenciando a la Sunafil por medio de la contratación de más inspectores de trabajo (en el presente año se busca incorporar a 208 inspectores; ya que en mayo de 2021 ya hay 780 inspectores). Ello, asociado a la polarización existente en el Perú que podría producir un incremento de la conflictividad laboral, así como al impulso de la afiliación sindical

TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN

Se tiene también las limitaciones a la utilización de la tercerización e intermediación laboral contenidas en el Proyecto de ley 6820/2020-CR, del grupo parlamentario Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad.

Así, entre las principales limitaciones propuestas por esta iniciativa se encuentran las siguientes:

(I) la tercerización solo podrá versar sobre actividades no principales o nucleares de la empresa principal.

(II) se establece como requisito esencial de la tercerización a la pluralidad de clientes de la empresa tercerizadora.

(III) se establece la desnaturalización de la tercerización, cuando un trabajador mediante diferentes empresas de intermediación o tercerización laboral presta servicios para la misma empresa principal o usuaria por más de cinco años, continuos o discontinuos.

(IV) participación en las utilidades de la empresa principal por los trabajadores de la empresa tercerizadora.

Es recomendable que las empresas elaboren un plan de acción que les permita hacer frente a cada una de las probables contingencias que sean identificadas en la revisión / diagnóstico laboral, así como a los diversos eventos que podrían surgir debido a los factores externos comentados.

por parte del próximo Congreso, generará el incremento de inspecciones laborales (en el 2020 se realizaron 76,088 inspecciones); más aún si se tiene en consideración que un gran número de inspecciones laborales son generadas por denuncias de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Las principales materias que serán objeto de fiscalización serían la formalización laboral (en el 2020 se formalizó a 102,311 trabajadores), contratación a plazo fijo, tercerización e intermediación laboral, y seguridad y salud en el trabajo.

Respecto a los factores internos, es recomendable que cada empresa efectúe una revisión / diagnóstico de su situación laboral actual, considerando diversos aspectos como el cumplimiento de sus obligaciones laborales, la posibilidad que se constituya un

sindicato en la empresa, las negociaciones colectivas en trámite, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los procesos judiciales e inspecciones laborales en trámite, así como los procedimientos sancionadores iniciados por Sunafil.

Luego de ello, es recomendable que las empresas elaboren un plan de acción que les permita enfrentar cada una de las probables contingencias que sean identificadas en la revisión / diagnóstico laboral, así como a los diversos eventos que podrían surgir debido a los factores externos antes comentados. Todo ello con la finalidad de reducir la conflictividad laboral y, de esta manera, hacer frente –de manera eficiente– a la difícil coyuntura política y social que actualmente existe en el país, la cual seguramente nos acompañará en los próximos años. ■