

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Panorama laboral: ¿qué nos deja el primer año de gobierno y qué viene?



Índice

1

Cambios en el primer año de gobierno

- Incremento de la RMV
- Nuevos de feriados
- Elección del Comité de SST
- Procedimiento contra el hostigamiento sexual
- Contratación indirecta (tercerización)
- Relaciones colectivas de trabajo

2

Lo que viene

- Nuevos proyectos de ley
- Pronunciamientos judiciales en materia de vacunación
- Agenda 19

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



CAMBIOS EN EL **PRIMER AÑO DE GOBIERNO**

Aumento de la Remuneración Mínima Vital



Decreto Supremo 3-2022-TR
Incrementó la RMV de los trabajadores
sujetos al régimen laboral de la actividad
privada

S/ 95.00 **S/ 1,025.00**

A partir del 1 de mayo de 2022

Efectos

 Concepto	 Monto
Asignación familiar	S/ 102.50
Remuneración por trabajo nocturno	S/1383.75
Subvención de modalidades formativas	S/ 1025
Ingreso Mínimo Minero	S/ 1281.25
Remuneración básica diaria del régimen agrario	S/ 34.17
Aporte mínimo EsSalud	S/ 92.25
Tope de prestación alimentaria	S/ 2050.00
Tope de gasto diario por movilidad no sustentado en comprobantes de pago (por trabajador)	S/ 41.00

Nuevos feriados



Mediante la Ley 31530 y la Ley 31381 se incorporan nuevos feriados a los ya previstos por el Decreto Legislativo 713:



Días feriados

- **6 de Agosto** Batalla de Junín.
- **09 de diciembre** Batalla de Ayacucho

Antes: 12 feriados anuales
Actualmente: 14 feriados anuales

Implicancias

1. Pago de la sobretasa del 100% por trabajo efectuado en estos días, sin descanso sustitutorio
2. Aspecto procesal y procedimental: no es considerado día hábil para el cómputo de plazos.

Modificaciones al Reglamento de la Ley de Tercerización



Decreto Supremo 001-2022-TR

Actividad
Principal



Actividades especializadas

Actividades vinculadas a la AP de la empresa principal, **que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.**



Obras

Ejecución de un encargo concreto vinculado a la AP de la empresa principal, especificado en el contrato entre la empresa principal y la tercerizadora.



Núcleo del negocio

Forma parte de la AP, pero, **no corresponde** a las actividades especializadas que pueden ser objeto de tercerización.

Se permite
tercerizar

No se permite
tercerizar

Núcleo del negocio

Informe N° 099-2022-MTPE/2/14.1



- Actividad neurálgica de la empresa principal
- No es estático, puede variar en el tiempo o abarcar más de una actividad.

Aplicar
criterios →

- Razonabilidad
- Flexibilidad

✓ Criterios para su determinación

1. El objeto social.
2. Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
3. El elemento diferenciador de la empresa (en el mercado en el que desarrolla sus actividades).
4. La actividad que genera un valor añadido para sus clientes.
5. La actividad que suele reportarle mayores ingresos.

Criterios de auxilio

No conjuntivos, no taxativos

Privilegiar lo que ocurre en la realidad

Si la actividad tercerizada es núcleo del negocio, se desnaturaliza a pesar de que se ejecute una actividad principal autorizada

Adecuación



Plazo

Venció 22 de agosto de 2022



¿Desde cuándo se puede fiscalizar y sancionar?

Desde hoy



Objetivo

Que las tercerizaciones vigentes al 23 de febrero de 2022, se adecúen a las reglas previstas por el Decreto Supremo 1-2022-TR



Consecuencias del vencimiento del plazo

Aplicación de nuevos supuestos de desnaturalización

- Cuando el desplazamiento de trabajadores no tiene por objeto desarrollar actividades principales.
- Cuando el desplazamiento de trabajadores se realiza para el desarrollo de actividades que son el núcleo del negocio.



¿Y las actividades complementarias?

Consecuencias de la desnaturalización

La empresa principal es el verdadero empleador de los trabajadores desplazados.

- ¿Desde cuándo? Inicio del desplazamiento.
- Excepto: Prueba en contrario (momento de la desnaturalización).

Fiscalización de la SUNAFIL



- Nuevas infracciones



Multa

S/ 241,638.00

Muy grave

Tercerización de actividades del núcleo del negocio.

Tercerización de actividades distintas a las actividades principales.

Tercerización como simple provisión de personal.



Multa

S/120,152.00

Grave

Extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores desplazados para adaptación a las modificaciones del Decreto Supremo 001-2022-TR.

No incluir contenido obligatorio en contratos de trabajo de los trabajadores de la tercerizadora.

Incumplimiento respecto de la obligación de informar.

- Mayor conflictividad

El contenido de la inspección de la SUNAFIL podría ser utilizado para reclamar la desnaturalización



Nivelación de remuneraciones, reintegro de BBSS, entre otros.

Recomendaciones

PREPARACIÓN PREVIA



Delimitar núcleo de negocio



Revisión de las actividades
tercerizadas



Evaluar inicio de acciones
legales



Revisión diaria de
Casilla Electrónica

Contar con respaldo probatorio como informes

- Reducción de desplazamiento
- Actividades sin desplazamiento
- Revisar validez

- ✓ Acción de amparo
- ✓ Barreras burocráticas

Recomendaciones

Frente a una nueva inspección en materia de tercerización

Requerimiento de información

- Plazo
- suspensión del procedimiento (causa judicializada)
- Evaluar queja funcional

Comparecencia y visitas al centro de trabajo:

- Tolerancia: 10 minutos
- Observaciones
- Grabaciones en audio o video



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 15 de agosto de 2022

CARTA N° 000005724-2022-SUNAFIL/ILM/SIFS

En consecuencia, se le **EXHORTA** que proceda a tomar las acciones pertinentes a fin de procurar el registro de todos sus trabajadores en la planilla electrónica y la inscripción en la seguridad social en salud y pensiones, y dentro del plazo de **DIEZ (10) DÍAS HÁBILES**, informe por escrito a esta Sub Intendencia las acciones adoptadas, adjuntando la siguiente documentación:

Relación de las empresas o entidades de intermediación laboral, tercerización laboral, contrata, subcontratas u otras prestadoras de servicios con las que tenga relación contractual vigente. Presentarlo en Excel.

Remisión de cartas inductivas e inicio de nuevas fiscalizaciones

Relaciones Colectivas de Trabajo



Decreto Supremo N° 014-2022-TR
Modifica Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo



Principales modificaciones

- Posibilidad de afiliación directa a federaciones o confederaciones.
- Posibilidad de pactar la ampliación de fuero sindical a otros trabajadores e incrementar el periodo de protección.
- Limita la posibilidad de extender unilateralmente los alcances de la convención colectiva.
- Prohibición de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga.
- Deber de proporcionar información necesaria relacionada con el ámbito de negociación.

Efectos de las modificaciones



Incremento de las fiscalizaciones de SUNAFIL de la empresa por parte del Sindicato.



Facilidades para las solicitudes de huelga



Mayor afiliación y presencia sindical



Posición estratégica: tiene información de la empresa, fiscaliza e interviene en los temas de SST



Incremento de costos laborales (beneficios y facilidades)



Mayor conflictividad

Recomendaciones



Evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales (auditorías laborales)



Mejorar canales de comunicación y denuncias



Calificar formalmente al personal (dirección/confianza)



Capacitar al personal en materia de relaciones colectivas.

Revisar estrategias de negociación colectiva



Fortalecer las cláusulas de confidencialidad en el manejo de la información para el personal de confianza y/o dirección.



Identificar los puestos indispensables



Revisión de políticas salariales y cuadro de categorías y funciones



Acciones legales:

- Acción de amparo
- Denuncia de barrera burocrática

Hostigamiento sexual

INCORPORACIONES



Acta de derechos de la persona denunciante

- Constan los derechos que le asisten.
- Debe ser firmada por denunciante.
- Contiene el ofrecimiento de atención médica y psicológica, así como aceptación o renunciar del denunciante.



Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

- Aplica supletoriamente las reglas de los Comités de SST:
 1. Convocatoria
 2. Modalidades de elección

Convenio 190 OIT



Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Recomendaciones



Adecuar políticas internas contra el hostigamiento sexual



Incorporar acta de derechos a la persona denunciante



Capacitaciones a personal en materia contra el acoso sexual en el centro de trabajo.



Poner a disposición de la víctima atención médica y psicológica y dejar constancia de su aceptación o renuncia.



En lo pertinente, regirse por las normas del Comité de SS



Capacitaciones a personal a cargo de la recepción y trámite de quejas o denuncias

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



¿QUÉ ES LO QUE
VIENE?

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



AGENDA 19

¿CÓMO VAMOS?

Agenda19

1

Impulsar la aprobación de la Ley General de Trabajo / Código de Trabajo



En proceso

5

Plantear una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para garantizar el derecho de afiliación ejercido de actividades sindicales, negociación colectiva y huelga



En proceso

11

Virtualizar la gestión de procedimientos del registro sindical e implementación de criterios uniformes a nivel nacional



En proceso

19

Ratificar el Convenio 190 de la OIT (violencia y acoso)



Completo

Agenda19

7

**Evaluar la prohibición de la
tercerización de los servicios**

En proceso

14

**Proponer medidas para la condonación de horas de
licencia para el grupo de riesgo en el sector privado a
consecuencia de las licencias otorgadas durante la
Emergencia Sanitaria**

Pendiente

15

Incrementar la Remuneración Mínima Vital

Completo

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



NUEVOS PROYECTOS **DE LEY**



Tercerización de servicios

- Igual remuneración entre trabajadores de la tercerizadora y de la empresa principal.
- Participación en utilidades de las empresas principales.
- Prohibición de tercerización e intermediación de actividades principales.
- Pluralidad de clientes como requisito esencial de la tercerización.
- Nuevo supuesto de desnaturalización: cuando un trabajador a través de distintas empresas de tercerización, preste servicios a la misma empresa principal por más de 3 años.
- El sindicato mayoritario representa a todos los trabajadores, incluidos aquellos bajo tercerización.
- Responsabilidad solidaria de la empresa principal por el plazo de prescripción laboral.



Jornada de trabajo

- 3 proyectos de ley (2 con dictamen)
- Trabajo nocturno:
 - i. Horarios rotativos, salvo restricción relativa a la SST.
 - ii. Periodo de descanso de por lo menos 11 horas antes de que se inicie el siguiente turno, salvo situaciones de fuerza mayor.
 - iii. Sobretasa por trabajo nocturno del 35% del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en horario diurno.
- Derecho al microdescanso de 20 minutos por día aplicable a jornadas de 8 o más horas diarias. No puede aplicarse al inicio o final de la jornada laboral, ni durante el refrigerio.
- El tiempo dedicado al refrigerio forma parte de la jornada y horario de trabajo.



Utilidades

- Incremento de las utilidades para empresas industriales eléctricas al 10%
- Incremento de las utilidades para empresas mineras al 10%
- **Propuesta de incremento general al 10%.**
- Modificación en forma de cálculo
- Nuevas ausencias como días efectivamente laborados
- Se elimina el tope de 18 remuneraciones mensuales

Asignación familiar

- Modificación en cálculo: (i) trabajadores cuyas remuneraciones sean mayores a una UIT: 10% de la RMV; y, (ii) trabajadores cuyas remuneraciones sean menores a una UIT: 10% de su remuneración mensual.
- Extensión del beneficio: trabajadores que tengan hijos mayores de 18 años que estén efectuando estudios superiores o universitarios, hasta los 28 años; trabajadores con hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, debidamente certificada.



Prestaciones en servicios turísticos con fines promocionales

- Otorgar ingresos mediante la entrega, puesta a disposición o suministro de medios de pago para la adquisición de servicios turísticos en establecimientos de empresas turísticas.
- Remuneración non computable.
- No constituye renta afecta.
- Puede ser objeto de convención colectiva o contrato individual.
- No puede superar 2 RMV (exceso: remuneración)



Ampliación del plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral

Amplía el plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral: 10 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.



Condonación de deuda producto de licencia con goce en pandemia

- Condonar las deudas del trabajador, pendiente de pago, producto de la licencia con goce de haberes compensable otorgado en el marco de la COVID-19.
- Prohibición de incluir descuentos en la liquidación de beneficios sociales.



Incremento de la RMV

- Fijar anualmente la RMV, mediante Decreto Supremo, tomando como referencia un porcentaje de la UIT.
- Criterios para determinar la RMV: reajuste anual tomando en consideración la inflación, costo de vida, niveles de productividad y proyecciones del marco macroeconómico multianual.



Descansos remunerados y licencias

- Incremento de licencia por adopción (de 30 a 98 días naturales)
- Incremento de la licencia por paternidad:
 - i. Partos naturales o cesárea: de 10 a 30 días consecutivos
 - ii. Partos prematuros y partos múltiples: de 20 a 45 días consecutivos
 - iii. Partos con complicaciones – salud de la madre: de 30 a 60 días consecutivos
 - iv. Nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: de 30 a 60 días consecutivos
- Licencia remunerada por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos (5 días calendarios + 3 días calendario en caso el deceso se produzca en un lugar diferente).



Cese

- Despido nulo por embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia: se extiende este supuesto, bajo las mismas reglas, en los casos que el trabajador despedido sea el cónyuge o conviviente de la mujer embarazada o en periodo de lactancia no trabajadora que depende económicamente del trabajador. Declaración jurada siempre.



Relaciones colectivas de trabajo

- Se facilita el descuento de cuotas extraordinarias
- Extensión de beneficios pactados a trabajadores no afiliados (sindicatos minoritarios): origina el derecho de los trabajador sindicalizados a percibir los beneficios otorgados a no los sindicalizados; el empleador asume responsabilidad por los daños y perjuicios originados al sindicato.



- Huelga:
 - Se Incluye otras modalidades: paralización intempestiva, huelga de brazos caídos, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o centro de trabajo, siempre que sea realizada en forma voluntaria y pacífica.
 - Se elimina la posibilidad de que la huelga sea declarada ilegal si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
 - La ilegalidad de la huelga debe ser calificada por el juez del lugar donde tiene lugar la medida.
 - En tanto no sea declarada ilegal una huelga de manera judicial: los días de huelga constituyen ausencias justificadas. La potestad sancionadora del empleador se reasume inmediatamente sea notificado con la resolución judicial que declare la ilegalidad.
 - Uso de la fuerza pública solo podrá intervenir o establecerse en el centro de trabajo mediante mandato judicial o en auxilio de la AAT para evitar restricciones.



Relaciones colectivas de trabajo

- **Licencia sindical**
 - El empleador no podrá solicitar acreditación alguna de las actividades realizadas por el sindicato o realizar fiscalización alguna.
 - Si los dirigentes tienen habitualmente jornadas diarias mayores a 8 horas o con sobretasas especiales, el pago de la licencia se debe realizar tomando en cuenta la jornada habitual del trabajo con sus respectivas sobretasas.
- **Cese de trabajadores amparados por el fuero sindical**
 - Se requiere autorización judicial (previa verificación de alguna de las causas de despido contempladas en la LPCL).
 - Medida especial de reposición provisional: se podrá dictar – dentro o fuera del proceso – si el demandante ha sido dirigente sindical amparado por el fuero sindical al momento del despido, sin que el empleador haya cumplido con solicitar previamente la autorización judicial para el cese.



Teletrabajo

- **Vigencia del trabajo remoto: 31/12/2022.**
- Es voluntario (el empleador excepcionalmente puede implementarlo unilateralmente).
- Se puede realizar fuera del territorio nacional.
- Compensación económica a favor del teletrabajador en caso provea los equipos, el acceso a internet y consumo de energía eléctrica, **salvo pacto en contrario.** Condición de trabajo.
- Fomento del teletrabajo en favor de población vulnerable (discapacitados, gestantes y en periodo de lactancia, personas responsables de cuidado de niños, personas mayores y con discapacidad).
- Desconexión digital.



Teletrabajo

- La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- El empleador debe capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en SST.
- El Empleador debe identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas. El teletrabajador debe brindar las facilidades necesarias.
- Autoevaluación alternativa en materia de SST, previa formación e instrucción al trabajador.
- El empleador debe comunicar y capacitar al trabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de SST.
- Se establecen nuevas infracciones en materia del teletrabajo.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



PRONUNCIAMIENTOS EN **MATERIA DE VACUNACIÓN**

Sentencia – Expediente 05318-2021-0-1801-JR-DC-03

- Está fácticamente justificado que el Estado haya implementado como medida de prevención y control de la COVID-19, a la vacunación masiva.
- Sin embargo, ésta solo se torna en necesaria siempre que no exista otra alternativa menos gravosa frente a los derechos que restringe.
- En ese sentido, señala como alternativas menos graves para los trabajadores no vacunados:
 - (i) Presentar pruebas moleculares negativas regularmente; y,
 - (ii) A fin de evitar la carga laboral del empleador, el trabajador debe asumir su responsabilidad en caso de contagio; así, como consecuencia de sus decisiones, podrían asumir el costo de sus días de para.





GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T:511 612 3202

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú**

