

# ASLA

14° CONGRESO EMPRESARIAL  
DE ASUNTOS LABORALES

Los **retos** laborales  
de un **buen** empleador



## Coyuntura laboral: nuevas limitaciones y sugerencias de gestión empresarial

### **Jorge Toyama**

Las empresas vienen afrontando retos importantes ante la coyuntura política, los movimientos sociales y las tendencias del mercado, los que han generado un escenario de inestabilidad e incertidumbre para la gestión de sus recursos, incluyendo, desde luego, los aspectos vinculados a su condición de empleador. En pocas circunstancias como las actuales ha sido tan necesario hacer una lectura cuidadosa de la coyuntura laboral por la que atraviesa nuestro país, no solo para identificar las crecientes limitaciones que impone sino para analizar las mejores opciones para una eficiente administración empresarial.



## Estrategias de trabajo remoto y retorno al trabajo presencial: protocolos, aforos y otras implicancias de gestión

### **Juan Carlos Palomino**

Desde el advenimiento de la pandemia del COVID-19, el trabajo remoto ha ganado terreno en el ámbito empresarial y ha pasado de ser un fenómeno marginal a ser parte de la normalidad de muchos empleadores, fenómeno que no está exento de sus propios retos y dificultades, y que actualmente convive con la opción del retorno al trabajo presencial. En este escenario, una preocupación fundamental es el mantenimiento de la productividad laboral y la seguridad que debe ofrecerse al trabajador, lo que demanda conocer las alternativas existentes para cumplir con las exigencias normativas tanto en la modalidad de trabajo remoto como en el regreso a la modalidad de trabajo presencial.



## Principales infracciones en seguridad y salud en el trabajo

### **Mónica Pizarro**

Frente al incremento de las obligaciones a cargo del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19, la Autoridad de Inspección del Trabajo (SUNAFIL) ha dedicado buena parte de sus esfuerzos a la fiscalización en esta materia. Es importante tener en cuenta cuáles son los aspectos de SST que vienen siendo recurrentemente inspeccionados y sancionados por la SUNAFIL, a fin de contar una preparación adecuada para afrontar estas fiscalizaciones, sin descartar la introducción de mejoras en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

**Estudio  
Echecopar.**

Asociado a Baker & McKenzie International



## Experiencias en esquemas de tercerización por adecuación a la nueva legislación

### **Javier Dolorier**

Las empresas están implementando esquemas de reorganización en su red de proveedores de servicios a fin de reformular su objeto social y redimensionar el llamado "núcleo del negocio" como una respuesta urgente para afrontar los efectos de la pronta entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, norma que modifica el reglamento de la Ley de Tercerización. Existen experiencias exitosas de reorganización y adecuación a la nueva normativa, cuyo conocimiento y revisión es una contribución para reducir el impacto en otras empresas de la nueva normativa sobre tercerización, tomando en cuenta que será exigible desde el 21 de agosto de este año.

 **GÁLVEZ &  
DOLORIER**  
ABOGADOS



## Inspecciones laborales: ¿cómo gestionarlas?

### **César Puntriano**

Dentro de los factores que explican el éxito ante una fiscalización en materia laboral, es obligatorio destacar el conocimiento a detalle de los principales criterios que la SUNAFIL viene aplicando a través de sus inspectores y el Tribunal de Fiscalización Laboral, última instancia administrativa en materia inspectiva. Una buena gestión no solo supone cumplir ordinariamente con la normativa laboral, sino también mostrar preparación para interactuar con el ente fiscalizador, en el marco de las formalidades propias del procedimiento inspectivo.



MUNIZ  
RAMÍREZ  
PÉREZ-TAÍMAN  
& OLAYA  
Abogados



## Jornada de trabajo y horas extras: pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral

### **Liliana Tsuboyama**

El cumplimiento de las obligaciones en materia de jornada de trabajo no solo encuentra fundamento en la normativa existente, sino también en la interpretación que sobre el particular brindan las autoridades fiscalizadoras y, en especial, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL. Las jornadas atípicas, el control de la jornada a través del Registro de Control de Asistencia, el horario de refrigerio, entre otros aspectos, han merecido pronunciamientos que requieren ser tomados en cuenta para una correcta gestión laboral.



Tsuboyama  
Cuzquén  
Nicolini



## Derechos del empleador en el marco de una relación laboral

### **Germán Lora**

Si bien las modificaciones legales y los pronunciamientos judiciales ocurridos en los últimos años buscan otorgar mayores beneficios y protección a favor de los trabajadores, no debe perderse de vista que los empleadores también tienen derechos reconocidos constitucionalmente y en las normas laborales que les permiten administrar el trabajo dentro de sus empresas. Siempre es oportuna una revisión de estos derechos y analizar sus alcances para su correcto y eficaz ejercicio en el marco de la relación laboral.



## Criterios judiciales recientes sobre despido

### **Percy Alache**

Una adecuada toma de decisiones sobre medidas disciplinarias en la empresa requiere conocer las tendencias en los pronunciamientos que las autoridades laborales emiten al respecto. En ese sentido, los criterios judiciales recientes sobre despido son de mucha utilidad para la planificación interna, específicamente para ubicar el contexto del despido en el Perú, analizar casos de despido resueltos por el Poder Judicial y diseñar un plan de gestión/contingencias laborales frente a un despido.





## Discriminaciones laborales: acceso y término de contratos de trabajo

### **Pamela Navarro**

En el marco de una relación laboral puede producirse discriminación de distinta naturaleza, ya sea por género, raza, orientación sexual, edad o cualquier otro motivo, por lo que resulta indispensable el análisis de las barreras de ingreso y las formas de discriminación directa e indirecta dentro de la relación laboral, las que pueden conducir incluso al despido, en un contexto en el cual es necesario reflexionar sobre los retos de garantizar un clima laboral basado en el respeto de nuestras diferencias.



## Implementación de escalas remunerativas y discriminación salarial

### **Maria Haydée Zegarra**

La normatividad sobre igualdad salarial está vigente desde el 2017 y ha empezado a ser fiscalizada desde el 2019, haciendo necesario revisar el punto de partida sobre el cual se ha construido esta regulación, entender la importancia de la jerarquización de los puestos de trabajo y revisar las herramientas que se requiere desarrollar para poner en marcha un modelo donde la remuneración se fija en función al nivel de contribución del trabajador a los objetivos del negocio, sin incurrir en situaciones que puedan ser calificadas como discriminatorias.

REBAZA,  
ALCÁZAR  
& DE LAS  
CASAS



RODRIGO,  
ELIAS  
& MEDRANO  
ABOGADOS

## Prevención y sanción contra el hostigamiento sexual

### **Claudia Cermeño**

El hostigamiento sexual en el trabajo es un tipo de violencia con diversos efectos negativos tanto para las trabajadoras y trabajadores que la padecen y ven afectada seriamente su situación laboral, como para sus empleadores que sufren la disminución de su productividad, dificultad para la retención de talento y un daño a su imagen y reputación. Todo esto justifica su intervención oportuna, pero, sobre todo, su prevención. Si bien el sistema actual de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo aún es joven, las dificultades que viene reportando son ya varias, siendo por ello importante repasar los principales retos que su cumplimiento involucra.



GARRIGUES

## El resarcimiento de daños en sede laboral

### **Franco Muschi**

Los mecanismos de resarcimiento aplicados a la reparación del daño en materia laboral han variado drásticamente en los últimos años. Su relevancia para la protección de los derechos de los trabajadores siempre ha merecido especial atención en virtud del desequilibrio material de las partes de la relación laboral y los deberes de protección y prevención del empleador. Los recientes criterios aplicados administrativa y judicialmente para el resarcimiento de daños en materia laboral merecen no solo una revisión sino también una reflexión que pueda servir para futuros reclamos a consecuencia de los nuevos riesgos que sobrevienen a las relaciones laborales.



## Extensión de beneficios de convenios colectivos

### **José Ignacio Castro**

La aplicación de beneficios pactados en convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios a la generalidad de trabajadores es uno de los temas más polémicos en el actual panorama laboral. Si bien durante la primera década de los años dos mil podría afirmarse que existía uniformidad jurisprudencial sobre la materia, en la década pasada empezaron a surgir cuestionamientos y diversidad de posturas, tanto a nivel de las autoridades administrativas como posteriormente en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional. Bajo dicho contexto, es indispensable revisar las implicancias de la extensión de los beneficios de los convenios colectivos y analizar los diversos pronunciamientos existentes a la fecha.



## Análisis de los cambios propuestos por el Código del Trabajo

### **Armando Gutiérrez**

Recientemente el Ministerio de Trabajo publicó un Anteproyecto de Código del Trabajo, como parte de una de las principales promesas de la "Agenda 19" del Gobierno, que busca modificar diversos aspectos individuales y colectivos de las relaciones laborales (contratación a plazo fijo, intermediación laboral, utilidades, sanciones disciplinarias, negociación colectiva, huelga, entre otros). Si bien por el momento es solo un anteproyecto, varios de esos cambios han sido considerados en proyectos de ley individuales, que podrían irse implementando a corto plazo, por lo que es importante que las empresas los conozcan para una adecuada planificación.







## Arbitrajes laborales y Nueva Ley Procesal del Trabajo

### **Cristina Oviedo**

Cuando la empresa y el sindicato no llegan a un acuerdo que solucione el pliego de reclamos, se suele recurrir a un arbitraje para que se decida –mediante un laudo arbitral– cuál será la fórmula con la que se solucionará dicho pliego. Sin embargo, un número importante de estos laudos arbitrales luego son cuestionados ante el Poder Judicial, muchas veces sin motivos legales válidos, debido al desconocimiento sobre cuáles son los escenarios en los que es posible efectuar tal cuestionamiento, los requisitos de fondo y forma que se deben cumplir, así como las particularidades de este proceso judicial.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

# ASLA.PE

PRESENTA



ORGANIZA



AUSPICIAN



### **Más información**

Correo: [contacto@byt.pe](mailto:contacto@byt.pe)

Cel/WhatsApp: +51 981 122815

## INFORMACIÓN DEL EVENTO

### Fechas

23 de junio al 4 de julio de 2022.  
Evento asincrónico (conferencias pre-grabadas).

### Incluye

- 15 conferencias asíncronas.
- Descarga de presentaciones.
- Acceso al contenido y a los foros de consultas y comentarios durante 12 días.
- Zona de networking con creación de perfil.
- Certificado de participación.

### Inversión

	Early bird hasta el 31.05.2022	Después del 31.05.2022
<b>Inscripción individual</b>	Neto: S/ 330.51 + IGV <b>S/ 390.00</b>	Neto: S/ 389.83 + IGV <b>S/ 460.00</b>
<b>A partir de 3 inscritos</b>	Neto S/ 250.00 + IGV <b>S/ 295.00</b>	Neto S/ 296.61 + IGV <b>S/ 350.00</b>

**ASLA**  
**14° CONGRESO EMPRESARIAL  
DE ASUNTOS LABORALES**