

16 DE AL 30 DE JUNIO

ASLA

15° CONGRESO EMPRESARIAL
DE ASUNTOS LABORALES

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



Retos laborales para una gestión estratégica en las empresas

Jorge Toyama

Un año más de incertidumbre e inestabilidad en el entorno nacional y mundial obliga a las empresas a repensar constantemente las acciones necesarias para garantizar su continuidad en un escenario de crisis duradera. Muchos y diversos son los retos que las empresas deben superar mediante una correcta gestión estratégica; dentro de ellos, es importante destacar aquellos de carácter laboral, los cuales, ante las respuestas urgentes que demanda la coyuntura, no siempre reciben la atención que merecen, a pesar de tener una incidencia significativa en el desempeño organizacional.



D:\DISEÑO GRÁFICO\ByTVAIESEC



Problemática del teletrabajo: infracciones y buenas prácticas

Germán Lora

Habiéndose completado el marco jurídico de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, ha surgido una serie de preocupaciones en muchos empleadores por la cantidad de obligaciones que deben observarse y derechos de los trabajadores que deben reconocerse y respetarse, llegando, en muchos casos, al punto de decidir regresar al trabajo presencial o considerar seriamente dicha posibilidad. Esta problemática del teletrabajo requiere tener claros cuáles serían los incumplimientos que observará y sancionará la inspección del trabajo en relación con esta modalidad, sus obligaciones formales y la protección de los derechos de los teletrabajadores, así como revisar las mejores alternativas con que cuentan los empleadores para afrontar con éxito una inspección laboral por teletrabajo.





Nuevos precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral

Mónica Pizarro

Las interpretaciones de las autoridades judiciales y administrativas se han constituido en la principal fuente de cambios del sistema de relaciones laborales, incluso por encima de las modificaciones de normas legales. Por ello, es muy importante mantenerse al día con relación a los criterios que aquellas vienen adoptando y, específicamente, revisar los más recientes precedentes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral que tienen impacto en el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de los empleadores, de tal manera que puedan anticiparse contingencias y adoptarse las medidas correctivas que se requieran.

**Estudio
Echecopar.**

Asociado a Baker & McKenzie International



Fiscalización de contratos de trabajo y locación de servicios

Liliana Tsuboyama

Es común confundir la figura de la contratación laboral con la "contratación por Recibo de Honorarios" (locación de servicios), error que puede conducir al incumplimiento de obligaciones laborales y la aplicación de sanciones, además del reconocimiento de deudas a favor de los trabajadores perjudicados. Con el objeto de evitar tales contingencias, es necesario tener claridad sobre las principales características de ambas figuras contractuales, sus diferencias, los errores comunes en los que se incurre y las consecuencias de estos.

TCN

Tsuboyama
Cuzquén
Nicolini

ABOGADOS

LABORALISTAS



Fiscalización de contratos temporales

Samuel Chauca



La disrupción y el cambio constante caracterizan el contexto del mercado actual, imponiendo a las organizaciones el reto de adaptarse continuamente y cubrir necesidades transitorias. Ante ello, la contratación a plazo fijo se mantiene vigente como una herramienta indispensable de adaptación; sin embargo, esta viene acompañada de una serie de requisitos que son fiscalizados de forma permanente por la Autoridad Inspectiva del Trabajo (SUNAFIL), lo que obliga a los empleadores a tener un cabal conocimiento de cómo se realizan estas fiscalizaciones y de qué criterios ha venido desarrollando el ente fiscalizador.



Tercerización laboral: fiscalización y estatus de las demandas

Javier Dolorier



**GÁLVEZ &
DOLORIER**
ABOGADOS

El Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modificó la reglamentación de la ley de tercerización laboral e introdujo restricciones a la contratación mediante dicha herramienta y nuevas causales de desnaturalización ha sido objeto de múltiples demandas constitucionales y denuncias administrativas con resultados dispares. Dentro de este escenario incierto, es necesario el análisis del estatus de estas acciones, las decisiones que pueden tomar las empresas y los escenarios procesales que se pueden presentar y su impacto en las empresas.



Cumplimiento del cuadro de categoría y funciones (CCF) y la política salarial

José Ignacio Castro

La ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres no solamente ha establecido una serie de obligaciones formales sino que, además, se inserta en una regulación más extensa que comprende obligaciones previas al inicio de la relación laboral, así como durante su desarrollo y extinción. Por ello, los empleadores deben informarse adecuadamente sobre las obligaciones contenidas en dicha ley y cómo articularlas con las ya existentes, de modo que puedan gestionar correctamente las diferentes normas existentes sobre la materia.



Acreditación de descanso vacacional, horas extras y desconexión digital

Eric Castro

El otorgamiento de vacaciones, horas extras y compensaciones de licencia con goce de haber involucran aspectos que deben ser revisados con detenimiento como parte de una sana política laboral, sobre todo teniendo en consideración los últimos pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral y criterios judiciales sobre dicha materia. Una gestión adecuada de estos conceptos se convierte en una herramienta imprescindible en la atracción, retención de talento y en la optimización de recursos de toda organización moderna.





Derechos laborales de las trabajadoras y prevención del hostigamiento sexual

Liliana Solano

Los derechos de las trabajadoras y la prevención del hostigamiento sexual son materias que han cobrado una creciente importancia en los últimos años, haciendo imprescindible que los empleadores conozcan cuáles son las principales obligaciones frente a las trabajadoras en etapa de gestación y lactancia, incluyendo la protección contra el despido, así como aquellas referidas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado, que demandan, entre otros aspectos, la adopción de medidas de prevención y de un adecuado procedimiento de investigación y sanción.

ACIERTA
ASESORÍA LABORAL



Actos de hostilidad laboral

Maria Haydée Zegarra

En un contexto dinámico en el que las empresas necesitan tomar distintas –y urgentes– decisiones de corte organizativo para adaptarse a los constantes desafíos que el mercado y las propias condiciones políticas y macroeconómicas les exigen, las cuales, necesariamente, impactan en los trabajadores, resulta oportuno revisar cuáles son los límites que la normativa ha impuesto a todas aquellas actuaciones que provienen de la voluntad unilateral del empleador, bajo riesgo de que sean calificadas como un acto hostil en el marco de un procedimiento inspectivo o en un proceso judicial y cuáles son los criterios que, con mayor rigurosidad, vienen adoptándose en esta materia tanto a nivel administrativo como judicial.

REBAZA,
ALCÁZAR
& DE LAS
CASAS



Imposición de medidas disciplinarias distintas al despido y derecho de defensa

César Puntriano

Para la imposición de sanciones disciplinarias, la normativa laboral no exige otorgar al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, salvo que se trate de un despido. Sin embargo, a raíz de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema, tal situación ha cambiado y corresponde otorgar al trabajador un plazo para que se defienda. Pero, si ello no ocurre, ¿la sanción será inválida? ¿es necesario hacerlo en todos los casos distintos al despido? ¿cuál es el plazo? ¿cómo redactar las comunicaciones de sanción? Las respuestas a estas interrogantes deben permitir a los empleadores un correcto y seguro ejercicio de su poder disciplinario.



Despido por capacidad y bajo rendimiento

Percy Alache

En materia disciplinaria, uno de los tópicos más interesantes pero que no ha tenido mayor aplicación práctica, es el relativo al despido por capacidad y bajo rendimiento. Los empleadores tienen, a través de este mecanismo, la oportunidad de efectuar despidos que no generan derecho a indemnización, pero ello exige un esfuerzo previo de planeamiento que incluya el establecimiento de objetivos y metas claras, así como evaluaciones periódicas y retroalimentaciones a los trabajadores para generar las condiciones adecuadas para la utilización de esta herramienta legal.





Nulidad de despido: causas, consecuencias y jurisprudencia

André Cossio



La nulidad de despido puede examinarse desde dos enfoques: (i) por las causales taxativamente previstas en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, (ii) por resultar lesiva de derechos fundamentales. El primer caso es el único que genera la ficción jurídica de prestación efectiva de servicios desde la fecha de extinción del vínculo hasta la reposición efectiva y obliga al pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados por parte del empleador; sin embargo, en el segundo caso, a nivel judicial se han ido amparado pretensiones indemnizatorias de daños y perjuicios bajo el concepto de lucro cesante y, de esta forma, se ha otorgado efectos similares a los que correspondería a un despido nulo por las causales dispuestas en la ley. En este contexto, es evidente la importancia de revisar las causales de nulidad de despido, sus consecuencias y los criterios jurisprudenciales vigentes.



Ruptura de límites en las relaciones colectivas: ámbito de los convenios colectivos y de la huelga

Mario Pasco



La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo pasa ya los 30 años de vigencia y aun cuando su texto muestra pocas modificaciones en relación con el original, en la práctica su aplicación –por las partes, las autoridades administrativas y los jueces– ha ocasionado transformaciones sustanciales, que han convertido el sistema en irreconocible. Además, el año pasado, el Gobierno dictó una serie de modificaciones al reglamento, varias de las cuales son tan profundas como discutibles, por lo que existe incertidumbre sobre su validez. Los dos aspectos sobre los que inciden con más trascendencia dichos vaivenes son la forma cómo se aplican los convenios colectivos y la concepción misma del derecho a la huelga.



Cambios al recurso de casación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo: nuevas estrategias

Cristina Oviedo

La reciente aprobación de la denominada Ley de Optimización del Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha tenido como objetivo evidente el de restringir la posibilidad de interponer el mencionado recurso y abreviar la resolución de conflictos de índole laboral. Como toda modificación legal, la aplicación y el aprovechamiento del nuevo marco normativo requieren de una revisión cuidadosa de aquellos aspectos que han sido objeto de cambio por el legislador para esclarecer sus alcances y así poder elaborar estrategias procesales favorables.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Diversidad e inclusión laboral en el Perú

Pamela Navarro

El Perú se caracteriza por su diversidad; no obstante, la diversidad e inclusión siguen siendo un gran reto para los empleadores en el Perú. El compromiso de la inclusión va más allá del cumplimiento de las normas laborales, pues hablar sobre no discriminación y trato justo supone un compromiso con los derechos humanos. ¿Cómo implementar políticas de diversidad e inclusión que formen parte de la cultura de las organizaciones? La respuesta a esta interrogante requiere revisar el marco normativo y algunas propuestas que permitan implementar de manera exitosa una cultura de esta naturaleza.

Atalla
2011



GARRIGUES

Accidentes de trabajo: criterios recientes de los jueces y el Tribunal de Fiscalización Laboral en materia de SST

Franco Muschi

Las consecuencias de un accidente de trabajo producido en el entorno laboral no solo están determinadas por las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo sino también por los pronunciamientos de las autoridades judiciales y administrativas, los cuales han establecido muchas veces criterios cada vez más gravosos para los empleadores, aun cuando estos puedan demostrar el cumplimiento de la normatividad sobre la materia. Una lectura atenta de las recientes resoluciones judiciales y del Tribunal de Fiscalización Laboral constituye una ayuda importante para evitar contingencias de esta naturaleza.



Clínica del
Trabajador

PARAGUAY - BOLIVIA - PERU - CHILE - BRASIL

La salud mental en el trabajo

Juan Carlos Palomino

Tan importante como relegada, la salud mental es un componente base del bienestar humano que, sobre todo luego de la llegada de la pandemia del Covid-19, ha merecido estudios por las consecuencias en todos los ámbitos de la persona, incluyendo, desde luego, el aspecto laboral. Una adecuada gestión organizacional supone, necesariamente, revisar las características de la prevención y promoción de la salud mental en trabajadores, así como el impacto en la aptitud para el trabajo de las condiciones de salud mental, incluyendo el estudio de algunos casos específicos y de la posibilidad de que este tipo de enfermedades sean consideradas de origen laboral.

INFORMACIÓN DEL EVENTO

Fechas

16 de al 30 de junio de 2023.
Evento asincrónico (conferencias pre-grabadas).

Incluye

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

El formato online asíncrono te permite:

- Acceder a las conferencias de manera ilimitada durante los 15 días del congreso.
- Revisar las conferencias en tu momento de mayor comodidad sin estar sujeto a un horario establecido.
- Ver las conferencias desde tu PC, tablet o smartphone.
- Efectuar tus consultas sin ninguna premura, repreguntar y contar con comentarios de otros participantes.
- Revisar las consultas y respuestas a otros participantes.

Inversión

	Early bird hasta el 10.05.2023	Después del 10.05.2023
Inscripción individual	Neto: S/ 330.51 + IGV S/ 390.00	Neto: S/ 389.83 + IGV S/ 460.00
A partir de 3 inscritos	Neto S/ 250.00 + IGV S/ 295.00	Neto S/ 296.61 + IGV S/ 350.00

ASLA.PE

PRESENTA



ORGANIZA



AUSPICIAN





Más información

Correo: contacto@byt.pe

Cel/WhatsApp: +51 981 122815