



Boletín de Consultoría

www.vinateatoyama.com



Tip del experto:

Arbitraje laboral:
recomendaciones para la elaboración de una propuesta final

Descubre el tip del experto de Juan Carlos Girao, Asociado senior V&T.



Comentario de jurisprudencia:

Barreras burocráticas ilegales y el Decreto Supremo 014-2022-TR

Descubre el comentario de jurisprudencia elaborado por el equipo de Consultoría de V&T.



Comentario normativo:

Claves en el Reglamento de la nueva Ley de Teletrabajo

Descubre el comentario normativo elaborado por el equipo de Consultoría de V&T.



Juan Carlos Girao
Asociado Senior de V&T

Arbitraje laboral: recomendaciones para la elaboración de una propuesta final

Cuando un pliego de reclamos es sometido a arbitraje y este es declarado procedente, corresponde que los representantes de los trabajadores y del empleador presenten una propuesta final que resuelva el pliego. Los árbitros deben elegir una de las propuestas en un laudo arbitral, sin combinarlas, y excepcionalmente podrían atenuar una o más cláusulas por resultar extremas.

A continuación, presentamos cinco recomendaciones para elaborar una propuesta final:

1**Es obligatorio redactar la propuesta final en forma de proyecto de convenio colectivo:**

No corresponde que las cláusulas de una propuesta final contengan declaraciones/cuestionamientos a la manera como se paga un beneficio o, por ejemplo, aseveraciones sobre supuestos incumplimientos del empleador.

2**Deben evitarse los errores de forma:**

En el marco de un arbitraje laboral, las formalidades son sumamente importantes. Una propuesta ilegible, ambigua y/o con varios errores de redacción no debería ser elegida por los árbitros.

3**No es válido cambiar la propuesta final luego de presentada:**

Tras la presentación de las propuestas, no corresponde que una de las partes pretenda variar su contenido, precisamente porque el modelo de arbitraje es de “oferta final” y solo existe una oportunidad para que las partes presenten su mejor propuesta.

4**Respetar los acuerdos suscritos por las partes durante la negociación:**

Los acuerdos alcanzados durante el trato directo, conciliación y/o extraprocesos deben ser respetados al momento de formularse la propuesta final. No puede haber un cambio unilateral, pues se contravendría precisamente el pacto.

5**Es clave sustentar la propuesta final en criterios objetivos y/o razonables:**

Para elegir una propuesta, los árbitros suelen valorar convenios colectivos previos de las partes, la situación económica-financiera de la empresa, el planteamiento de las cláusulas (similares o casi idénticas a lo históricamente pactado por las partes), entre otros criterios vinculados a la razonabilidad de la propuesta.

CASO RELEVANTE

El 9 de marzo pasado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) resolvió la negociación colectiva entre la empresa Costeño Alimentos S.A.C. y su sindicato, por el periodo 2021-2022. El caso es de particular relevancia porque el MTPE no intervenía como árbitro obligatorio en una negociación colectiva del sector privado desde hace muchos años, a iniciativa del sindicato a pesar de que debiera ser una decisión extrema. La Autoridad solicitó propuestas finales de solución a ambas partes y eligió la del empleador, atenuándola.

Barreras burocráticas ilegales y el Decreto Supremo 014-2022-TR

La Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Indecopi viene evaluando distintas denuncias por supuestas barreras burocráticas ilegales fijadas a través del Decreto Supremo 014-2022-TR que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en julio de 2022.

Una de estas denuncias ya cuenta con resolución de primera instancia (Resolución 345-2023/CEB-INDECOPI). El efecto de esta Resolución es aclarar que los empleadores no deben interpretar que existe una prohibición total de mantener activos los procesos o actividades afectados por la huelga, sino que podrán mantener las actividades que no requieran trabajo del personal huelguista o de personal de reemplazo directo o indirecto.

1 Prohibir que se mantengan activos los procesos o actividades afectados por la huelga es una barrera burocrática ilegal

La Comisión señaló que el Ministerio de Trabajo carece de las competencias y facultades para ordenar la paralización total de los procesos o actividades afectados por una huelga. Por ello, si el personal se encuentra fuera del ámbito de la huelga, podrá asistir a trabajar.

2 Con relación a la prohibición de facilitar el acceso a laborar al personal comprendido dentro del ámbito de la huelga

La Comisión declaró que no constituye una barrera burocrática ilegal porque la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece de forma expresa que la ejecución de una huelga conlleva una abstención de las actividades de los trabajadores comprendidos en ella (ámbito de la huelga).

Además, la Comisión precisa que esta materia es laboral, por lo que sí era susceptible de ser regulada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, competente para ello.

3 Con relación a la prohibición de utilizar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga

La Comisión declaró que no constituye una barrera burocrática ilegal. Así, indicó que esta práctica se encuentra proscrita en distintos pronunciamientos judiciales, y que no se puede alegar los derechos a la libre iniciativa privada y la libertad de empresa para amparar el esquirolaje en situaciones de huelga.

Al igual que en el caso anterior, también indicó que esta materia sí era susceptible de ser regulada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otro lado, en un pronunciamiento relacionado a otra de las denuncias contra este Decreto Supremo (Resolución 551-2023/CEB-INDECOPI), se declararon improcedentes denuncias contra la prohibición a los empleadores para iniciar un arbitraje potestativo y contra la prohibición de extender unilateralmente los alcances de un convenio colectivo suscrito con un sindicato minoritario. Esto debido a que la Comisión considera que tales medidas no califican como barreras burocráticas por no estar “dirigidas a regular algún tipo de actividad económica y/o que afecten la tramitación de un procedimiento administrativo”.

Es importante tener presente que estos casos no son los únicos que han sido sometidos a la competencia del Indecopi para la revisión de las medidas incorporadas por el Decreto Supremo No. 014-2022-TR. Según el último reporte del Ministerio de Trabajo, se han registrado aproximadamente 47 denuncias ante Indecopi contra la norma. Por ello, es posible que sigan emitiéndose pronunciamientos de fondo sobre esta materia en dicha instancia.

Finalmente, cabe señalar que esta resolución no evita que los temas en controversia sean cuestionados en otras vías, como la judicial, donde ya se han interpuesto también distintas demandas de amparo y de acción popular contra las modificaciones incorporadas por el Decreto Supremo en cuestión, incluso en temas que exceden la competencia del Indecopi, es decir, no solo en aspectos que pudieran catalogarse como “barreras burocráticas”.

Claves en el Reglamento de la nueva Ley de Teletrabajo

El 26 de febrero se publicó el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, el que precisa y define algunos aspectos de la ley y dispuso un plazo de adecuación, que venció el 27 de abril pasado.

A continuación, presentamos los cuatro temas principales que regula el Reglamento:

1 Lugar de teletrabajo

El teletrabajador tiene derecho a decidir el lugar desde donde teletrabaja y el deber de informarlo oportunamente a su empleador.

Sin embargo, en ejercicio de su facultad de dirección, los empleadores pueden exigir que el lugar elegido sea seguro y salubre y cuente con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para el teletrabajo. También es posible acordar que el teletrabajo se realice en un lugar que garantice la presencialidad cuando se requiera.

Asimismo, se establecen reglas para que el trabajador comunique al empleador el cambio de lugar habitual de teletrabajo:

- (i) **Plazo de comunicación:** Anticipación mínima de cinco (5) días hábiles.
- (ii) **Modo de comunicación:** A través de canales físicos o digitales establecidos por el empleador.
- (iii) **Identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar de teletrabajo:** El empleador puede exigir que el teletrabajador complete e informe el formulario de autoevaluación de riesgos para la seguridad y salud en el teletrabajo.

2 Capacitaciones obligatorias

El empleador debe realizar las siguientes cuatro (4) capacitaciones obligatorias a los teletrabajadores, de forma presencial y/o por medios digitales:

- (i) Uso de aplicativos o plataformas digitales utilizados para el teletrabajo.
- (ii) Seguridad y salud en el teletrabajo, incluido el llenado del formulario de autoevaluación de riesgos.
- (iii) Prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo.
- (iv) Uso de medios digitales en materia de protección de datos personales, y seguridad y confianza digital.

Estas capacitaciones se realizan: (i) al inicio de la relación laboral; (ii) antes del cambio de la modalidad presencial a teletrabajo; o, (iii) cuando se introduzcan modificaciones sustanciales a los medios digitales empleados, según corresponda.

Es importante registrar la asistencia para contar con evidencia de la capacitación ante una eventual fiscalización y/o reclamo posterior.

3 Seguridad y salud en el teletrabajo (SST)

Todo empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos en el teletrabajo. Para ello puede realizar tal evaluación en el lugar habitual de teletrabajo o, en caso de acuerdo con el trabajador, a través del formulario de autoevaluación de riesgos para la seguridad y salud en el teletrabajo aprobado con el Reglamento. Al respecto recomendamos lo siguiente:

- (i) Asignar un responsable del control de cumplimiento de las obligaciones de SST en el teletrabajo.
- (ii) Informar oportunamente las medidas de control que los teletrabajadores deben implementar en el lugar de teletrabajo, y, de no garantizarse un lugar seguro y salubre, evaluar el retorno al trabajo presencial.
- (iii) Actualizar la matriz IPERC, considerando los riesgos de seguridad y salud en el teletrabajo.
- (iv) Establecer o reforzar el procedimiento de acción frente a accidentes de trabajo, de modo que incluya contingencias que puedan presentarse en el teletrabajo.


4 **Teletrabajo preferente**

El teletrabajo se implementa preferentemente con trabajadores en situación de vulnerabilidad: trabajadores con discapacidad; gestantes y madres lactantes; responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, de personas de grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, o de familiares directos enfermos en estado grave o terminal o que hayan sufrido un accidente grave.

El empleador debe identificar la compatibilidad de los puestos con el teletrabajo, evaluando la naturaleza de las funciones y responsabilidades, y la situación particular de cada teletrabajador.

Si un trabajador solicita la aplicación preferente del teletrabajo, el empleador debe responder dentro de los 10 días hábiles siguientes. En caso de negativa, deben sustentarse las razones que la justifican.

Conoce a nuestro equipo

Este boletín fue trabajado por el equipo del área de Consultoría. Puedes encontrar más información accediendo a [nuestra web.](#) 



Renato Mejía
Socio



Juan Carlos Girao
Asociado Senior



María Pía Romero
Asociada Senior



Brian Velarde
Asociado



Fernanda Valdivia
Asociada



Ricardo Valdiviezo
Jefe del área
Investigación y Desarrollo



Ius Laboris Peru Global HR Lawyers

Vinatea & Toyama

www.vinateatoyama.com



Este contenido no es una transcripción expresa de las normas legales, y puede presentar interpretaciones o sugerencias generales del autor, en base a la legislación vigente a la fecha de publicación. No representa necesariamente una recomendación para un caso concreto. Vinatea & Toyama no asume responsabilidad por el uso que el receptor hiciera de la información compartida.



Boletín de Consultoría

www.vinateatoyama.com

DESCARGA AQUÍ



Tip del experto:

Arbitraje laboral:
recomendaciones para la elaboración de una propuesta final

Descubre el tip del experto de Juan Carlos Girao, Asociado senior V&T.



Comentario de jurisprudencia:

Barreras burocráticas ilegales y el Decreto Supremo 014-2022-TR

Descubre el comentario de jurisprudencia elaborado por el equipo de Consultoría de V&T.



Comentario normativo:

Claves en el Reglamento de la nueva Ley de Teletrabajo

Descubre el comentario normativo elaborado por el equipo de Consultoría de V&T.