RRII

ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES

Revista Institucional/ Año 01 /Número 03/ Noviembre 2020

192 Años UNSA

Vamos rumbo al bicentenario como referente latinoamericano

RRII

Revista Institucional Año 01 Número 03
Elaborada y producida por la Escuela Profesional de Relaciones Industriales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Tito Simón Baltazar Galarza Minaya (Director Fundador)
Dr. Cesar Augusto Velarde Canaza (Director de Edicicón)
Dr. Aldo Paul Lazo Manrique (Director Operativo)
Dr. Edgar Angel Ancori Villegas (Director Escuela Profesional de RR.II.)

COLABORADORES:

Alum. Carla Aracely Arévalo Huarachi
Alum. Juana María Casani Flores
Alum. Liz Glenda Condori Quino
Alum. Kelly Duvalí Huanca Rosas
Alum. Dagibel Paola Huaracallo Nuñez
Alum. Shorey Guliana Vargas Andía
Alum. Luz Elisa Bustos Huamán
Alum. Andrea Milagros Manrique Rosan
Alum. Yoseph Antony Angulo Quispe
Alum. Milagros Andrea Solorzano Arteaga
Alum. Mariapia Portocarrero Huerta
Alum. Danae Lucia Obanda Reyes
Alum. Ana Estefani Cuyuchi Sullcapuma
Alum. Juanita Micaela Cáceres Granados

Edición en formato PDF.
Lugar y fecha de publicación virtual: Arequipa (Perú), 10 de Noviembre del 2020.

Nota: El Comité Editorial no se responsabiliza por las opiniones consignadas en los Artículos de Invitados, Docentes, Egresados y Alumnos.

EDITORIAL

En este número de nuestra revista permítannos extender un abrazo y respetuoso saludo a nuestras autoridades, personal docente, administrativo y estudiantes de nuestra querida alma mater, LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA, que celebra ciento noventa y dos años, desde aquella fecha memorable del 11 de noviembre de 1828.

Nosotros, estimados lectores, cumplimos el ideal de tener un medio que nos permita el diálogo y la socialización de propuestas entorno a nuestra gran preocupación temática, LA GESTION DEL POTENCIAL HUMANO.

Nuestra revista consolida en sus páginas información referida al quehacer de nuestra Universidad, de nuestra facultad y en especial de nuestra Escuela Profesional Relaciones industriales

Nos ocupa ese tema que apasiona y genera opiniones diversas, la administración de personas, que no es sino, hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción, sufriendo cambios y no sólo en sus aspectos tangibles y concretos.

El objetivo central de nuestra revista es presentar en cada oportunidad los artículos, noticias, comentarios de las nuevas características y el nuevo perfil de este gratificante campo de actividad.

La administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información, pues son quienes producen, toman decisiones, lideran, motivan, en suma, dirigen las empresas.

Hoy se habla de administrar con las personas, como una nueva visión y estoy seguro de que nada ha quedado dicho, pues, así como el campo va siendo de relieve e importancia, muchos lo enriquecen con sus análisis y propuestas.

En RRII, encontraran artículos de distinguidos invitados, así como de docentes, egresados y alumnos, formulados desde sus experiencias, estudio e investigaciones; así mismo, nos ocuparemos de informar de nuestras actividades académicas e institucionales; y espacios referidos a novedades laborales, humor laboral, miscelánea, entre otros.

Asumimos el reto, constituirnos en un medio de integración, información y comunicación efectiva, y estamos seguros de que compartimos con ustedes queridos amigos estos ideales.

Queremos reconocer y agradecer a nuestros colaboradores por sus artículos, que nos permiten cumplir cada mes con nuestra Revista Institucional RR II, así como a nuestras autoridades académicas por el apoyo y la confianza.

Comité Editorial

CONTENIDO

05 ***Palabras de nuestro Rector***

08 ***Artículos***

Consecuencias de la COVID 19 en la cultura organizacional de las empresas
La gamificación y la seguridad en el trabajo
A propósito de la suspensión en periodo de emergencia .
¿Tenemos tiempo?
Hostigamiento sexual laboral : Nunca más
Nuevas tendencias de reclutamiento y seguimiento de personal .

22 ***Actividades de la escuela***

26 ***Humor laboral***

28 ***Misceláneos***

PALABRAS DE NUESTRO RECTOR

Con la alegría de tener la oportunidad a través de este medio, de dirigirme a la comunidad agustina y en especial a las autoridades e integrantes de la "Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación" liderada por su señor Decano Dr. José Luis Purizaga Laos, de la cual forma parte la Escuela Profesional de Relaciones Industriales, tengo a bien expresarles las felicitaciones por vuestra REVISTA, al estar próximos a celebrar los 192 años de vida institucional de nuestra querida UNSA.

Deseo que estén bien de salud y también su querida familia; mi solidaridad con las familias que han sufrido y vienen siendo afectadas por la COVID-19. Virus que nos ha demostrado cuan frágil es la naturaleza humana; a la vez, que en algo ha fallado la sociedad y la humanidad.

En esta grata oportunidad, debo mencionar, que son tres las misiones principales de la universidad contemporánea: producir conocimiento científico a través de la investigación y garantizar su transferencia, inventar e innovar recursos tecnológicos para el desarrollo de la sociedad; y, en la base de todo, formar personas con una alta vocación de servicio y sentido altruista para el mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos, en constante búsqueda de la verdad. Nos ha tocado vivir un tiempo singular. No se puede negar el colapso de nuestro sistema de salud ni las grandes dificultades en la noble tarea de educar en tiempos de pandemia. En esta circunstancia, nuestra Universidad continúa protegiendo y educando a los miembros de la comunidad agustina.

En cuanto a la Salud, se ha realizado diversas acciones, desde la producción de visores protectores para el personal de la salud, entrega de kits de medicinas que comprende la producción propia de ivermectina y un conjunto de programas y acciones que permitan prevenir y controlar la COVID-19.

Dr. Rohel Sánchez Sánchez
Rector de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Además de la implementación y puesta en marcha del laboratorio de biología molecular y la realización de pruebas rápidas al costo, estamos en pleno proceso de la instalación de la planta de oxigeno medicinal que será puesta al servicio de todos los arequipeños, consistentemente con nuestras políticas de Responsabilidad Social Universitaria.

En cuanto a la Educación, hemos implementado, con un esfuerzo mancomunado, el sistema de formación virtual, manteniendo la prioridad en las personas que protagonizan toda realización pedagógica: docentes y estudiantes; con el soporte en la gestión operativa de nuestro personal administrativo. Considerando el principio del Interés Superior del Estudiante se procedió a dotar de equipos y conectividad bajo la política "que ningún estudiante se puede quedar sin estudiar"; y también la entrega de las canastas con alimentos a los domicilios de nuestros estudiantes usuarios del comedor universitario; y un conjunto de acciones adicionales.

El año 2020 será recordado por décadas, como uno de los más difíciles que nos tocó vivir, pero también como colosal desafío que supimos superar, juntos, con el corazón puesto en la comunidad agustina.

Los logros para nuestra Universidad se siguen dando, gracias al trabajo, compromiso e identidad de sus integrantes, es así que el 20 de octubre del presente año el Pleno del Congreso de la República aprobó el dictamen que declara de necesidad pública y de interés nacional la creación e implementación del Parque Científico-Tecno-

DR. ROHEL SÁNCHEZ SÁNCHEZ
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

UNSA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

lógico de Arequipa, bajo la administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el cual tiene como fin, fortalecer la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico, la transferencia tecnológica, mejorar la productividad y competitividad empresarial y dar valor agregado a los recursos naturales y productos de las regiones del sur del Perú. Ello permitirá generar un ecosistema de investigación, innovación, desarrollo y transferencia tecnológica, así como emprendimiento empresarial en el sur del país, contribuyendo de este modo a la mejora de la capacidad de innovación del territorio y de la competitividad de su tejido productivo y al desarrollo económico, social y cultural.

Sabemos que un país que no genera ciencia y tecnología, no va avanzar en su desarrollo; esperemos que el actual contexto, sea la oportunidad para que el gobierno mire hacia la educación superior universitaria e invierta en ella.

Bajo el ideario de nuestro patrono, el Gran Padre San Agustín, me queda ratificar, nuestra fe y nuestra esperanza en que toda apuesta por el ser humano, es el único camino conducente a una mejor calidad de vida y el rumbo diferente que conduzca a la felicidad de quienes compartimos el planeta Tierra. Invocándoles a seguir trabajando juntos, con compromiso e identidad por el desarrollo de nuestra querida UNSA y en especial de la "Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación", contribuyendo a lograr un mundo mejor, más humano y reconciliado; y, propiciando el desarrollo de una nueva sociedad.

CONSECUENCIAS DE LA COVID 19 EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS

Carlos Llerena Meza - Invitado

La cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende conforme resuelve problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionan suficientemente bien para ser considerados válidos y, por tanto, ser enseñados a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas (Robbins & Judge, 2013). El 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró que COVID-19 era una urgencia sanitaria mundial y el 11 de marzo de 2020 anunció oficialmente que COVID-19 es una pandemia (epidemia mundial), la cual ha traído una serie de cambios económico, político y especialmente el social.

En los últimos meses pareciera que las culturas de las empresas estarían determinadas a cambiar en forma radical. Conforme se ha ido ampliando la cuarentena y el aislamiento social, en los colaboradores de las diferentes empresas se han generado sentimientos de incertidumbre, debido a que nos saben cómo será su trabajo después de la cuarentena, cuando se reinserten nuevamente al mundo laboral, si seguirán laborando, pues de todo lo que estaban acostumbrados a realizar en el día a día en su puesto ahora será diferente, es decir, la forma de saludarse será diferente, las reuniones laborales serán más de carácter virtual, las relaciones interpersonales serán diferentes, ahora tendrán que estar a más de un metro para comunicarse, no podrán ver sus rostros porque estará cubierta por una mascarilla, sumado ello el constante miedo de los colaboradores por infectarse lo que influirá en el contacto con sus clientes porque sus relaciones serán más distantes y frías.

Por otro lado la forma de gestión y administración de los líderes es ahora una interrogante, porque sus actuales objetivos a largo plazo son una nebulosa, muy diferentes de los planteados a inicio de año. Ahora el reto en las organizaciones es plantear nuevas estrategias para mantener sus empresas a flote, tratando de generar tranquilidad en sus colaboradores, de un presente y futuro rápido e incierto. Por el distanciamiento social tendrá que aprender en la marcha nuevas formas de gestión de personal, que le permita gestionar y empoderar a sus equipos de trabajo.

Las organizaciones tendrán un nuevo reto, porque la cultura que construyeron podría cambiar radicalmente debido a que las actividades que desarrollaban durante años y décadas para conservar y fortalecer su cultura, hoy dichas prácticas podrían ser poco efectivas y en otros casos obsoletas.

Las costumbres, las tradiciones (fiesta de fin de año, olimpiadas, etc) no podrán realizarse, las creencias que están amarradas a la filosofía empresarial, los lemas, costumbres y entono físico (teletrabajo, trabajar a más de un metro de sus compañeros), no podrán ser utilizados como antes, las políticas que orientaban y delimitaban su trabajo también han caído en cuanto a su aplicabilidad.

Ante esta gran coyuntura las empresas deben ser resilientes, es decir tener el potencial para recuperarse de los constantes cambios que está generando la pandemia; deben tener la fortaleza y la capacidad poder identificar y medir las condiciones inestables de su sistema y transformarlas en forma rápida. Es decir, consiste en aportar nuevas ideas para que el ecosistema empresarial conformado por la organización, las personas y las áreas que componen el negocio, puedan lograr resultados deseados en medio de esta gran adversidad.

Carlos Llerena Meza - Psicólogo

LA GAMIFICACIÓN
Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Henry Gonzales Laguna - Docente

¿Realmente la lúdica es una herramienta tan poderosa?

Los métodos lúdicos tienen la característica de hacer que las personas aprendan y desarrollen habilidades mientras se divierten, es que la concepción que el trabajo como los estudios son algo aburridos y el paradigma de que seriedad es igual a responsabilidad, nos alejó de la verdad, estos métodos han ido demostrando que se puede jugar, divertirse y aun así seguir siendo responsables.

Los métodos lúdicos esta divididos en dos, la lúdica propiamente dicha y la gamificación, la primera nos permite jugar e interactuar logrando un desarrollo natural en los participantes de sus competencias blandas entre ellas la más resaltante la interrelación, mientras que la segunda nos posibilita interactuar pero a través de la tecnología, a través de juegos virtuales, simuladores,

entre otros; la gamificación desarrolla habilidades relacionadas al hacer, pero no por ello perdiendo la proyectiva que en un futuro pueda incrementar las interrelaciones y desarrollar otras competencias blandas complementarias.

Entonces hablemos de la gamificación el juego mas serio de todos, ya en los años 80 la utilización de las herramientas tecnológicas lograron a las organizaciones poder entrenar a los soldados en la utilización de equipos de guerra como son sus tanques y sus aeronaves, más allá les faculta alcanzar sus sueños de explorar el espacio, colocando a sus astronautas en simuladores, que recreaban con altos grados de precisión ambientes con gravedad cero, para poder evaluar el rendimiento, efecto así como lograr la adaptación al espacio y sus condiciones, mas adelante la industria también se proyecto para poder entrenar a sus trabajadores en el uso de vehículos. No está de más decir que esta primera herramienta de la gamificación que es la simulación ahorraba a estas organizaciones recurso económicos en desastres como en accidentes ya que los simuladores mantenían a salvo la propiedad como a los trabajadores, en su proceso de entrenamiento. Pero la lúdica abrió un espacio, de oportunidades a la gamificación demostrando que se podía a prender mientras uno se divierte, por ello un grupo de pedagogos se inclinaron por esta metodología empezaron y empezaron a crear juegos virtuales educativos. En mi humilde opinión estos juegos aun no permiten las interrelaciones en su máxima expresión, pero si permiten al usuario aprender, repasar y desarrollar algunas habilidades técnicas requeridas para determinados trabajos. Lo afirmo basado en más de una década de juegos no educativos denominados DOTA, que autorizan a los usuarios no solo pasar largos periodos de tiempo entrenando estrategias si no que los usuarios acceden a formar equipos, comunicarse entre ellos, que sus personajes asuman roles desde el juego. Basado en estas pruebas podríamos utilizar este mismo principio para entrenar equipos de trabajo con objetivos claros.

Si combinamos el juego virtual y la simulación concedemos al usuario una experiencia mas grata y profunda haciendo que su cerebro sea capaz de aprende o desarrollar capacidades con mucha mayor facilidad. La utilización de herramientas como la realidad aumentada, el 3D hasta el 7D enriquecerían mucho más esta experiencia y el desarrollo de competencias no solo técnicas sino blandas, pero ese es otro tema que en una próxima oportunidad podremos conversarlo y profundizar.

"Juguemos el juego más serio de todos"

Henry Antonio Gonzales Laguna
Docente EPRRII

A PROPÓSITO DE LA SUSPENSIÓN

Cesar Augusto Velarde Canaza - Docente

Con motivo de la declaratoria de emergencia nacional y sanitaria, el gobierno promulgo diferentes normas con incidencia laboral, entre ellas la suspensión perfecta de la relación laboral, a la cual podrán acogerse los empleadores de manera excepcional; la cual difiere de la suspensión perfecta prevista en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que pasaremos precisar su cronología y formular algunas precisiones.

Con fecha 14 de abril del 2020, a un mes de haberse declarado la emergencia por la presencia del COVID-19, se promulgó el DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020, que dispone que los empleadores que no puedan imple mentar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Por lo que, excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores, exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) con carácter de declaración jurada, según formato. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la autoridad inspectiva de trabajo, en un plazo no mayor a 30 días hábiles de presentada dicha comunicación.

La AAT expide resolución dentro de los 7 días hábiles siguientes de la verificación.

De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo. De comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal. Las medidas adoptadas rigen hasta 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, establecida por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que la declaro por el plazo de 90 días calendario, hasta el 09 de junio del 2020.

Mediante el DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR publicado el 21 de abril del 2020, se establecen normas complementarias, entre ellas para la suspensión perfecta, lo cual implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. En ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical,

la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias. La duración de la suspensión perfecta, no puede exceder de 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, que se dispuso por el plazo de 90 días calendario, salvo norma que prorrogue dicho plazo. La suspensión perfecta puede adoptarse por un plazo menor. Cuando con posterioridad al inicio de la suspensión perfecta sea posible la aplicación del trabajo remoto, el otorgamiento de licencia con goce de haber, o la adopción de otras medidas, el empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicar ello dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). A consecuencia de ello, quedan sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta respecto de los trabajadores excluidos de dicha medida.

Mediante el DECRETO SUPREMO N° 012-2020-TR publicado el 30 de abril del 2020, se establecen disposiciones complementarias, entre ellas las acciones para optimizar la verificación de hechos en materia de suspensión perfecta, a efecto de atender al plazo de 30 días hábiles, el Sistema de Inspección del-Trabajo maximiza su capacidad operativa, para lo cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realiza un diagnóstico previo para determinar la necesidad de aplicar los instrumentos y efectúa las gestiones administrativas necesarias para su viabilidad e implementación oportuna, considerando las especiales medidas preventivas adoptadas frente al COVID-19.

Mediante el DECRETO DE URGENCIA N° 072-2020 publicado el 24 de junio del 2020, se modifican disposiciones del Decreto de Urgencia N° 0382-2020, entre ellas, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta, cuyo empleador cuente hasta con 100 trabajadores y siempre que perciban una remuneración bruta de hasta S/. 2,400.00, se dispone la creación de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19". Esta prestación es otorgada por el Seguro Social del Salud (EsSalud) hasta por un monto máximo de S/. 760.00 por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta, hasta por un periodo máximo de 3 meses.

Mediante el DECRETO SUPREMO N° 015-2020-TR publicado el 24 de junio del 2020, se modifican disposiciones del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, entre ellas, en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la

medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta, para lo cual el cálculo de los ratios se realiza conforme al anexo. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con 100 trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas. La Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente: (...) Cuando sea exigible, la verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.

Mediante la RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 126-2020-TR publicada el 09 de julio del 2020, se establecen reglas para la modificación del plazo máximo de la duración de la suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, entre ellas, que por efec to de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 0270-20-SA, la medida de suspensión perfecta, puede extenderse, como máximo, hasta el 07 de octubre de 2020. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta, cuyo plazo de duración coincide con el 09 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria. Para tal efecto, la modificación del plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta, se realiza en la plataforma virtual del MTPE, desde el 10 de julio de 2020 hasta el 17 de julio de 2020. Lo dispuesto es aplicable a las medidas *de suspensión perfecta cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite. Los empleadores que opten por ampliar el plazo de duración de la medida de suspensión perfecta, hacen de conocimiento dicha ampliación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.*

Mediante el DECRETO SUPREMO N° 017-2020-TR publicado el 13 de julio del 2020, se modifican disposiciones del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, entre ellas, que la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente: (...) Los formularios del PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) con la información declarada sobre remuneraciones de los trabajadores del mes correspondiente, que haya sido empleada para el cálculo de los ratios. De no haberse presentado dicho PDT, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador alcanza la información de remuneraciones de los trabajadores declarados en T-Registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente. Una vez que el PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la AAT.En cuanto a la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19, corresponde a los trabajadores que reúnen las siguientes condiciones: Ser trabajador cuyo empleador cuente con hasta 100 trabajadores. (...) Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00, según la información disponible en el último formulario del PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) presentado por el empleador durante el año 2020. En el caso de co-

jadores que perciben remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta se determina en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos 6 meses en los que se cuente con información disponible de los formularios del PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) presentados por el empleador. Si el periodo a considerarse fuere inferior a 6 meses, la remuneración bruta se establece en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho periodo.

Finalmente, mediante el RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 229-2020-TR publicada el 06 de octubre del 2020, se establecen normas complementarias relativas a las reglas para la modificación del plazo máximo de la duración de la suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, entre ellas, que por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 027-2020-SA, la medida de suspensión perfecta, puede extenderse, como máximo, hasta el 05 de enero de 2021. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta, cuyo plazo de duración coincide con el 07 de octubre de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria. Para tal efecto, la modificación del plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta, se realiza en la plataforma virtual del MTPE, desde el 7 de octubre de 2020 hasta el 11 de octubre de 2020. Si vencido dicho plazo máximo, el empleador no realiza la modificación del plazo de duración de la suspensión perfecta de labores, se entiende que esta medida culmina al término de su duración inicial. Lo dispuesto es aplicable a las medidas de suspensión perfecta, cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite. Ello comprende a las medidas de suspensión perfecta, que cuentan con resolución aprobatoria, expresa o ficta, de la AAT, o que, contando con resolución desaprobatoria, esta aún no se encuentra firme.

Los empleadores que opten por modificar el plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta, hacen de conocimiento previo dicha modificación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.

Por tanto, los empleadores que reúnan los requisitos previstos para poder acogerse a la Suspensión Perfecta de labores, podrán acogerse y ampliar su periodo hasta el 05 de enero del 2021, salvo que una nueva norma prorrogue el estado de emergencia sanitaria.

CESAR AUGUSTO VELARDE CANAZA
DOCENTE EPRRII

¿TENEMOS TIEMPO?

Aldo Paúl Lazo Manrique - Docente

No es ajeno a los ojos del comprometido o siquiera involucrado peruano en el quehacer de nuestras organizaciones, la urgencia de replantear sistemas que nos lleven a la creación de una cultura organizacional, emergente de la necesidad de asegurar la utilización de elementos del "sistema global con rostro humano" planteado por los países con trayectoria y de esta manera acortar la brecha que se abre cada vez más determinando la separación total con el mundo real empresarial.

A partir del cambio progresivo de viejos paradigmas que llevan muy presente la herencia de nuestros primeros colonizadores, con sociedad de despojo y vivir el momento, por el de la planificación estratégica, dejando la organización del posicionamiento por el sistema de redes que aseguren una comunicación interna que responda a las necesidades de nuestros clientes a partir de la satisfacción de nuestro potencial humano relegado por los sistemas empleados, dándoles poder de actuar como accionistas de sus organizaciones sintiéndose responsables.

Resulta entonces imprescindible e impostergable la implementación de sistemas de capacitación a todo nivel partiendo de un análisis a fin de conocer donde nos encontramos, no cometiendo el error de nuestros descubridores implantando una cultura sobre la nuestra sino por el contrario redescubrir nuestros valores y a partir de ello implementar y empezará crecer.

Una nación como la nuestra con un potencial humano tan variado cuál platillo a la carta se tratara, que sin embargo se encuentra cegado y no observa las oportunidades, no asegura el éxito esperado ni la calidad deseada, estamos a la espera del asistencialismo paternalista que muy ajeno al logro de seres humanos críticos que salten a la palestra, forja al parecer con mucha experiencia, gente masa que asegurará un paso lento y desorientado determinando una sociedad pesimista carente de valores.

El tiempo se presenta propicio para la implementación de nuevos sistemas, asegurando la conformación de cuadros estratégicos con visión futurista en los niños y jóvenes, descubriendo valores que apartir de un seguimiento permanente los leve a colocarlos a posterior en puestos clave, no como una máquina salida de una fábrica de producción, sino pensante y crítico con la seguridad de saber dónde quiere llegar. La labor de las universidades tendrá que asegurar a partir del contacto directo con las organizaciones actuales, formar profesionales con perfiles requeridos por estas a futuro. La creación de escenarios tendrá que trascender, no podemos pensar en ello como un sueño estando despiertos, ya no sirve explicar únicamente sino demostrarlo, en un tiempo tan cambiante como el que nos toca vivir el posicionamiento a futuro es competitividad pura y quien lo logre marcará la ruta a seguir

y por lo tanto estaría asegurando el éxito, ahora bien este paso involucra enfrentarse a retos y uno de los más latentes es que las personas se comprometan a partir del entendimiento de que es lo que se quiere, es decir no podemos implantar sino que debemos implementar y este paso debe necesariamente comprometer la formación de un equipo de trabajo multidisciplinario que permita una visión amplia abordado desde todos los puntos, a individualidad el mayor error de nuestro siglo debe dar paso a la visión compartida, el segundo reto es vencer la incertidumbre y para ello debemos gestionarla, debemos entender y es crucial que lo hagamos que ya nada resulta lineal, el futuro no se encuentra a la altura actual y por lo tanto el camino no es recto, desterrar este paradigma es necesario, la linealidad existió y dio resultados en un momento histórico que no es el nuestro, nuestro contexto es dinámico a veces hacia arriba, otras hacia abajo, otras diagonales, en otras circunstancias retroceder para avanzar, entender esto permitirá la flexibilidad en las personas para abordar el nuevo reto.

Tenemos tiempo no es una afirmación, es una cuestión que debe llevarnos a reflexionar sobre lo que estamos haciendo hoy, como queremos estar y que es lo que estamos haciendo para lograrlo, la intención es generar reflexión y propiciar la autocrítica sobre nuestro comportamiento. Gracias.

Aldo Paúl Lazo Manrique
DOCENTE EPRRII

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, NUNCA MÁS

Giordy Zegarra Molina - Alumno

La Real Academia Española (RAE) define que el acoso sexual tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre. Desplazando dicho término al entorno laboral llegamos al concepto que nos proporciona el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Perú; que en su artículo 3 define como, "aquellos comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigenias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza". A diferencia de la definición que nos brinda la Academia, la legislación peruana lo enmarca dentro de una relación de prestación de servicios (relación laboral) haciendo referencia también, que no solamente el hostigamiento sexual es ejercido por el superior, sino también lo determina aquello que se da entre trabajadores/as, personas con cargos del mismo nivel

tienen una relación laboral jerárquica o entre jerárquico, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Nuestra Carta Magna hace referencia a la dignidad (artículo 1), libertad e intimidad (artículo 2). Sin embargo, la práctica común de esas conductas denigrantes en el contexto laboral nos inquieta al punto de preguntarnos, si hay tantos que desconocen la constitución o son sordos, ciegos y mudos ante la ley de leyes. La normativa peruana en la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942. En el transcurso del año 2019, señalan sanciones para estas conductas. La SUNAFIL, recibió 96 denuncias por casos de hostigamiento sexual en los centros de trabajo y, en lo que va del año 2020, ha recibido 17 denuncias, al parecer la pandemia (COVID-19) ha hecho que no se configure el acoso sexual en las organizaciones, debido a que la mayoría de la población laboral aún se mantiene realizando su trabajo en sus domicilios (trabajo remoto).

Una de las grandes propuestas del gobierno para prevenir el hostigamiento sexual en las organizaciones, fue la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en las empresas que tengan más de 20 trabajadores , el cual debe estar compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género, formado por dos mujeres y dos hombres, ninguno debe contar con antecedentes policiales ni judiciales. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Si la empresa tiene menos de 20 trabajadores tendrá un delegado/a contra el Hostigamiento Sexual; dicha conformación del Comité se encuentra regulada en el artículo 27, inciso 1 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, reglamento de la Ley N° 27942.

En conclusión, debemos proponer sistemas que combatan estos actos lascivos y obscenos en las organizaciones, proyectos que cambien paradigmas, ya que la presencia de acoso, trae consigo desmotivación, irrespeto, alteración grave del clima organizacional e indudablemente productividad afectada, el desconocimiento reiterativo de la dignidad e integridad personal, solo es ausente civilidad, de otro lado atentar contra la libertad sexual, es tóxico y perturba un ambiente seguro en el trabajo; como también ocasiona aislamiento y soledad, nada deseable para la empresa, la sociedad y la vida misma.

Giordy Frank Zegarra Molina
Alumno

OUTSOURCING

NUEVAS TENDENCIAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL ACTUAL- I

Frank Espinoza Quispe, Jose Manrique Aedo, Danae Obando Reyes - Alumnos

A raíz del constante desarrollo tecnológico y social por el que cursan todos los ámbitos del día a día donde, al igual que la industria, las tendencias y métodos de reclutamiento y selección vienen evolucionando progresivamente, intensificándose aún más con el desarrollo informático en el que nos encontramos, con lo cual ha transcurrido desde el Jefe de Obra con "ojo de buen cubero", hasta el denominado Outsourcing. Este anglicismo, representa una tendencia que específicamente en la captación de talento se ha incrementado notablemente, y sobre todo en estos últimos años, así como lo demostraba el estudio de Global Research Marketing, donde hasta el 2018 se estimaba que cerca del 33.5% de organizaciones del Perú tercerizaban los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo que hace ver que existe un aumento en el interés significativo

de las organizaciones por implementarla.

El término de Outsourcing, se refiere al traspaso de servicios o funciones que antes eran ejecutadas dentro de la organización, pero que ahora han sido encargadas a proveedores externos capacitados en la tarea, sea por falta de personal, de expertise, u otras razones.

De este modo, la empresa puede centrarse en su actividad principal, subcontratando procesos, reduciendo costes económicos y de tiempo; así como implementando un proceso con eficacia y efectividad.

Si bien es cierto que el outsourcing representa un motor de innovación dentro de las empresas, el dejar algunas funciones en manos de un tercero podría traer consigo la pérdida de identidad y control. Además, cuando se cede esta responsabilidad a un tercero, también se está cediendo la oportunidad de que la empresa contratante o busque a una persona que encaje adecuadamente con su cultura organizacional. Asimismo, se corre el riesgo que la empresa subcontratada no sepa comunicar de manera correcta el mensaje o la imagen empresarial que se desea transmitir.

Como ya hemos visto, esta tarea se delega a empresas especializadas, las cuales ofrecen tanto los expertos y métodos, como las herramientas de reclutamiento y selección.

Los ATS (Applicant Tracking System) tema que desarrollaremos próximamente.

FRANK ANGEL ESPINOZA QUISPE
ALUMNO EPRRII

JOSE ANGEL MANRIQUE AEDO
ALUMNO EPRRII

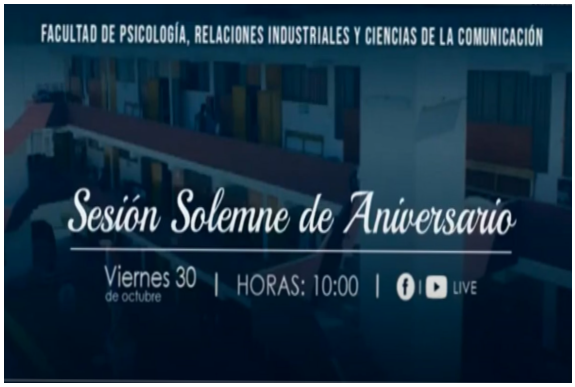
DANAE LUCIA OBANDO REYES
ALUMNO EPRRII

Actividades

La Escuela Profesional de Relaciones Industriales participó en diversas actividades por el por el xxxvi Aniversario de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, (puede ver dichas actividades dando clic en la imágen para abrir el enlace).

Charla sobre Modalidades Formativas Laborales preparandonos para el trabajo
(Dia 8 de Septiembre, 2020)

Seminario Internacional sobre investigacion Cualitativa.
(Del 26 al 28 de Octubre, 2020)



Celebracion de la Santa Misa y Sesión Solemne
(Día 30 de Octubre, 2020)

Noche de Talentos
(Dia 29 de Octubre, 2020)

Extendemos nuestras felicitaciones a nuestros queridos representantes y ganadores.

CANTO DECLAMACIÓN BAILE

miércoles 11 de noviembre

Actividad:	*Izamiento del Pabellón Nacional*
Hora:	*08:00 horas - frontis del Rectorado*
Actividad:	*Misa y Te Deum por los 192 años de fundación de la UNSA*
Hora:	*10:00 horas*
Actividad:	*Sesión Solemne por los 192 años de fundación de la UNSA*
Hora:	*12:00 horas*

jueves 12 de noviembre

Actividad:	*Webinar ''La investigación como motor del desarrollo''*
Ponente:	*Dr. Víctor Maque y Cesar Lutguents*
Actividad:	*Webinar "La Universidad Pública frente al segundo licenciamiento"*
Hora:	*17:00 horas*
Actividad:	*Programa de TV ''Recrearte'' especial en homenaje a los 192 años de fundación de la UNSA*
Hora:	*20:00 horas*

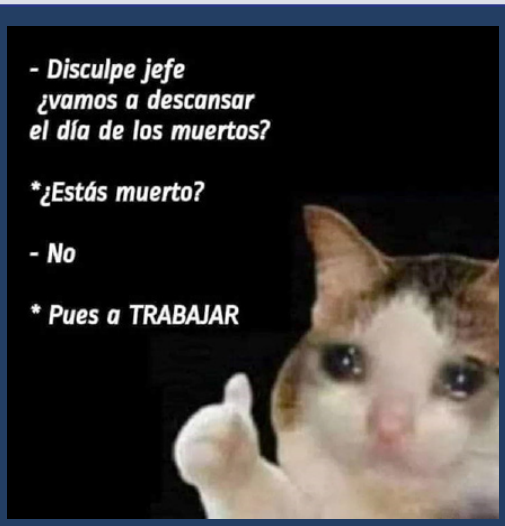
viernes 13 de noviembre

Actividad:	*Conferencia: ''Estrategias de Neuromarketing''*
Hora:	*de 10:00 a 11:00 horas*
Organiza:	*INFOUNSA*
Meet:	*https://meet.google.com/hdq-ditx-wck*

viernes 20 de noviembre

Actividad:	*Inauguración del Centro de Administración del Parque Científico Tec nológico, participan autoridades de la UNSA, Gobernador Regional, Alcalde de Arequipa y Presidenta de la Cámara de Comercio e Indus tria de Arequipa*
Hora:	*11:00 horas*

HUMOR LABORAL



MISCELANÍAS

Puedes ver las ediciones anteriores de programa Enfoque Laboral dando clic en la fecha.

Programa del 15/10/2920
Programa del 22/10/2020

Programa del 29/10/2020
Programa del 05/11/2020

Puedes ver las ediciones anteriores de nuestra revista haciendo clic en la imagen

EN LA MIRA DEL ZORRO

Hola amigos, en primer lugar debo decirles que felicito la buena intención "y espero no se quede en eso" e los amigos de la Escuela Profesional de Relaciones Industriales al iniciar con una revista, los saluda un dmirador y uno de los buenos; mi nombre? No importa, lo que verdaderamente interesa es que me gustaría acompañarlos en cada una de las ediciones si es que ustedes me lo permiten.

Bajo la mirada atenta del zorro, pretendo tratar temas muy diversos y de interés de cada uno de los lectores, claro está que debo someterme a la revisión del comité editorial quienes espero bajo el buen criterio puedan permitirme seguir publicando.

A PROPÓSITO DE LOS 54 AÑOS

Siendo cercano, aunque no tanto como quisiera, me alegro por los 54 años que acaban de cumplir, que pena que no lo celebrarán como estaban acostumbrados, con una sesión solemne y últimamente con una cena en la cual se hacía gala de compartir docentes y alumnos, si si si resulta muy bonito recordar eso pero 54 años significa mucho mas, estan seguros que están tan maduros como lo dice su edad? Ya se preguntaron cuántos de sus egresados se encuentran trabajando en el desarrollo de su profesión?, ya se preguntaron cuántos de sus egresados están titulados? Acaso tienen respuesta sobre cuántos de sus egresados se graduaron con tesis? y no por suficiencia aunque aún algunos tengan el derecho de hacerlo, se preguntaron si los alumnos que están a punto de egresar ya saben sobre que tema investigarán para obtener el tan anhelado título? bueno surgen dudas, ahora bien es importante hacer el seguimiento respectivo con la finalidad de evaluar el camino que estamos siguiendo, evaluar si la ruta trazada es la correcta, se tiene acaso un plan estratégico que sea seguido por cada gestión que le toca asumir la riendas de la escuela de tal forma que sus acciones esten encaminadas al cumplimiento del plan?, no dudo que estas preguntas tendrán sus respectivas respuestas, ojo aclarando dije respuestas no justificaciones, si la leche se derramó ya no se puede hacer nada, mejor pensemos en vaciar el vaso y empezar a llenarlo, espero que se sepa que hacer y como llenarlo, de lo contrario estaremos siguiendo viejas recetas siempre empezar de cero, la escuela esta compuesta por académicos y como tal se debe empezar.

hasta la próxima amigos.

NOVEDADES LABORALES

Mediante la Casación Laboral N° 9253-2017

L<a Libertad, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia, precisa que los contratos de trabajo por suplencia, no se desnaturalizan si el trabajador contratado desempeña realmente labores de otro trabajador titular de un puesto en el establecimiento del empleador, aun cuando el contrato o sus prórrogas hayan sido suscritas con posterioridad al inicio efectivo de la relación laboral. Fundamento Décimo: Estando a lo señalado, este Supremo Tribunal concluye que no es posible amparar la pretensión de la demandante en cuanto a declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de suplencia, y considerarlo de duración indeterminada en el puesto de Médico I, en atención a que la realidad de los hechos demuestra que cumplió labores de suplencia de otros trabajadores que se encontraban ejerciendo labores bajo encargo Jefatural; siendo menester precisar que aun cuando la actora, a partir del cuatro de junio de dos mil trece al treinta de septiembre de dos mil trece, fue contratada por suplencia en mérito al Proceso de Selección de Personal N° 007-SUP-RALLI-2013 debe considerarse lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de la Ley Marco del Empleo Público, en cuanto a los requisitos para el acceso al empleo público, siendo una de las exigencias la existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, lo que no se presenta en el presente caso, en tanto que la plaza a la que pretende acceder la demandante de forma indeterminada, no cumple con

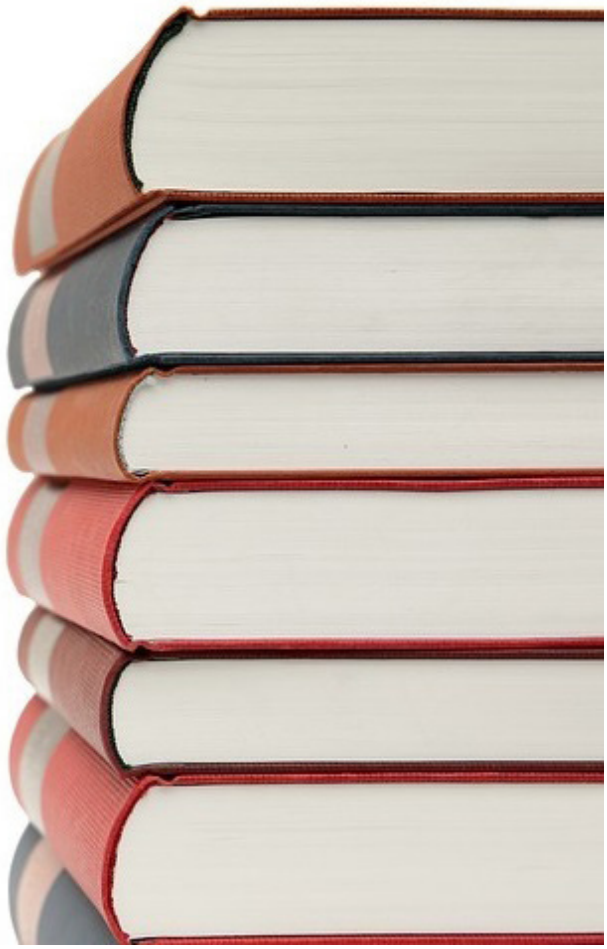
Mediante la Casación Laboral N° 19456-2017

La Libertad, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia, precisa que las horas extra se pagarán de acuerdo con los medios probatorios que demuestren la realización efectiva del trabajo fuera del horario de trabajo. En el caso específico, un trabajador solicitó el pago de los conceptos de horas extras, domingos y feriados, reintegro de beneficios sociales y pago de utilidades . Fundamento Décimo: Por tanto, debemos señalar que conforme a los medios probatorios ofrecidos por las partes en su oportunidad, no existe prueba alguna referida al registro de trabajo realizado fuera del horario. es decir, de trabajo en sobretiempo; en ese sentido, si bien la demandada ha cumplido con reconocerle determinadas sumas por dicho concepto, los mismos no se han suscitado en todo el periodo laborado; por lo que, de otorgarle un pago o reintegro, este deberá circunscribirse en lo plenamente reconocido por la demandada. Máxime si esta última presentó un registro de asistencias por el periodo febrero de dos mil nueve a mayo de dos mil trece, en donde figura que la hora de entrada era a las seis de la mañana y la hora de salida era a las dos de la tarde (ocho horas laboradas), documental que no ha sido cuestionada por el demandante, demostrando su conformidad.

Mediante la Casación Laboral N° 17224-2016

Lima, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia, precisa que no se considerará parte de la indemnización al monto que se otorgó como incentivo para la renuncia. Según lo establecido en el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR. Sobre el caso específico, una trabajadora solicitó la indemnización por despido arbitrario, además de otros conceptos derivados del cese. Ante esto, la primera instancia declaró fundada en parte la demanda reconociendo el pago de indemnización. Por su parte, la segunda instancia señaló que el monto otorgado a la demandante por el mutuo disenso debe descontarse, ya que se debe considerar parte de su indemnización al otorgarle en forma compensatoria como consecuencia de su cese. Para la Corte Suprema, dicha acción transgredió el último párrafo del artículo 57 del Decreto Supremo 001-97-TR, al haber sido otorgado el monto para incentivar a la renuncia de la trabajadora.

Fundamento Sétimo.- Otro argumento expresado por el superior jerárquico para reducir el monto otorgado por el juez de primera instancia fue el hecho que por haber recibido la actora la suma de treinta y seis mil novecientos veintiséis con 25/100 Nuevos Soles (S/. 36,926.25) como gratificación extraordinaria al haberse acogido al plan de retiro incentivado, dicho monto lo descontó al haberlo considerado como parte de su indemnización con efecto compensatorio, lo cual transgrede el último párrafo del aludido artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, al haber sido otorgada dicha gratificación a la actora como un incentivo para renunciar al trabajo tal como se señala expresamente en el documento obrante en fojas ochenta y nueve a noventa, más aún, si la indemnización por daños y perjuicios tiene una naturaleza distinta a los beneficios sociales.



Mediante la Resolución de Intendencia N° 699-2020-SUNAFIL/ILM

confirmó la sanción impuesta a una empresa que habría otorgado un incremento remunerativo solo a los trabajadores no sindicalizados. En el caso específico, una empresa fue sancionada por haber discriminado a 65 trabajadores afiliados al sindicato por no haberles otorgado el aumento de remuneraciones a los trabajadores afiliados. La empresa sostuvo en su apelación lo siguiente: i) no les corresponde a los trabajadores afiliados al sindicato que se le incluya en la política remunerativa de la empresa, en la medida que busca otorgar compensaciones y beneficios aquellos trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva; ii) el sindicato reconoció que la empresa cuenta con una política remunerativa para trabajadores no afiliados y que puede seguir aplicándolo; entre otros argumentos. Fundamento 3.12. [...] En efecto, considerando que el ejercicio de la libertad sindical es voluntario, debe tenerse en cuenta que la inspeccionada se encuentra obligada a brindar un tratamiento diferenciado entre sus trabajadores afiliados y no afiliados, en función al ejercicio de sus derechos colectivos. En consecuencia, toda acción de la inspeccionada dirigida a brindar un tratamiento compensatorio afecta ese tratamiento diferenciado, pues la inspeccionada no puede alegar que la intención de brindar un tratamiento igualitario tanto a los trabajadores afiliados como a los no afiliados es en función al principio de igualdad, toda vez que la aplicación de dicho principio no conlleva la obligación de brindar un tratamiento igualitario a quienes se encuentran en condiciones desiguales; por lo que la inspeccionada ha intentado brindar un trato igualitario a dos grupos de trabajadores cuya diferenciación se encontraba plenamente justifica-

Mediante la Resolución de Intendencia N° 613-2020-SUNAFIL/ILM

Se declaró infundada la apelación presentada por una empresa que habría dejado de reconocer el pago de horas extra a una trabajadora, además de no contar con el registro de control de asistencia. La entidad fiscalizada alegó que para realizar labores en su institución fuera del horario de trabajo, los trabajadores deben presentar el "Formato de autorización de trabajo en sobretiempo", pues el trabajo en sobretiempo es voluntario "tanto en su otorgamiento como en su prestación". Para la empresa solo se configura el trabajo en sobretiempo cuando se haya acordado. No obstante, para la intendencia, no presentar el formato de autorización no impide formular la presunción de la autorización tácita para la prestación de trabajo en sobretiempo, conforme al artículo 7 del Decreto Supremo 004-2006-TR. En ese sentido, corresponde a la empresa inspeccionada adoptar los mecanismos necesarios para el retiro inmediato de los trabajadores del centro laboral y que no se compute el trabajo en sobretiempo. Fundamento destacado: 3.3 [...] En el caso de autos, si bien la ex trabajadora afectada no presentó el «Formato de autorización de trabajo en sobretiempo» a efectos de contar con la autorización expresa de la inspeccionada para realizar el trabajo en sobretiempo, conforme lo regulado en su norma interna, de acuerdo con la citada norma legal se entiende que la inspeccionada otorgó autorización tácita para su prestación, correspondiendo el pago de la remuneración por el sobretiempo trabajado, conforme a ley; por consiguiente, lo alegado por la inspeccionada resulta insuficiente para desvirtuar la prestación de trabajo en sobretiempo, si se tiene en cuenta que, corresponde a la inspeccionada adoptar los mecanismos necesarios para el retiro inmediato de los trabajadores del centro laboral, una vez culminado el horario de trabajo, conforme lo establece el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, situación que no fue acreditada por la inspeccionada.

Compilado por:

Cesar Augusto Velarde Canaza

11 al 21 de octubre

Coa Calla, Maribel María
Ramos Saavedra, Luis
Chavez Salvador, Wildor
Condo Malcoaccha, Angela Yamileth
Alcamari Huarachi, Huberth Alejandro
Condori Quino, Liz Glenda
Ccaso Ortiz, Yossimar Aldair
Monasterio Flores,Ruth Marleny

01 al 10 noviembre

Bellido Medina, Rildo Santos
Gutierrez Esteba, Laura
Castro Cáceres, Aldo Josué
Pacheco Ochochoque, Jackeline Britney
Sarmiento Prado, Nestor Luis
Mejia Calapuja, Daniel Mario
Astulle Mamani, Dayeli Alexandra
Guisado Ttito, Miriam Gladys
Barrientos Silva, Sandra Edith

22 al 31 de octubre

Obando Gutierrez, Angelica Alejandrina
Alcasihuincha Sisa, Rosmery Florencia
Angelo Quispe, Iván Juliño
Zenteno Guzman, Solansh Lucero
Sarmiento Berroa, Kristhel Daniela
Garambel Uchani, Yaine Zileri
Apaza Portilla, Milagros

ONOMÁSTICOS

ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES

UNSA

RRII