



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

**Agenda Laboral 2020:
Todo lo que se viene y debes conocer**

Cristina Oviedo

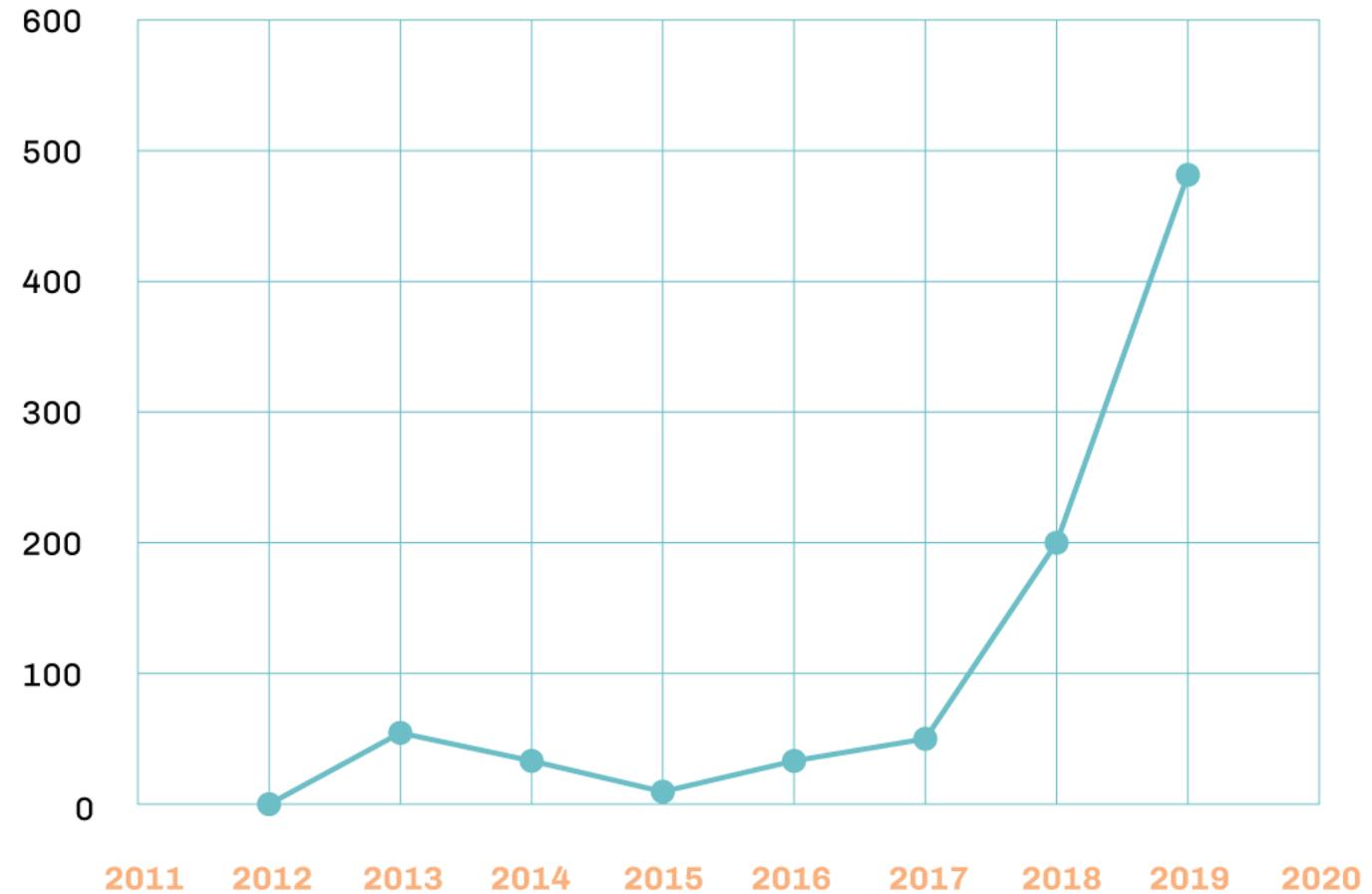


Índice

1. Hostigamiento sexual laboral
2. Seguridad y salud en el trabajo – recientes modificaciones
3. Videovigilancia para el control laboral
4. Otros temas que marcarán la pauta en el 2020

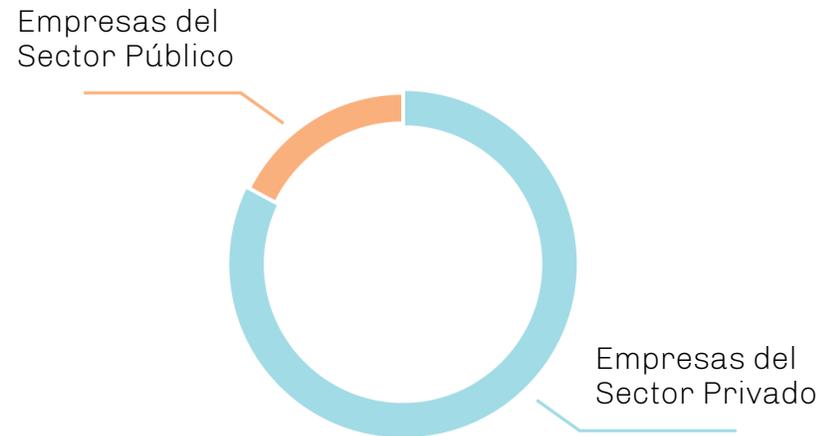
Hostigamiento sexual laboral

Hechos reportados



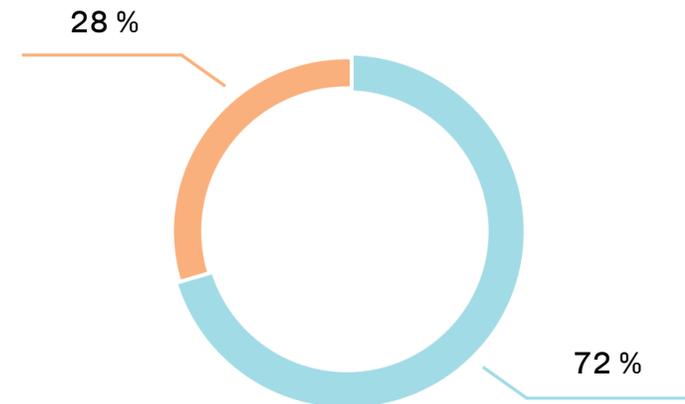
Hostigamiento sexual laboral

Tipo de Empresas



- Empresas del Sector Público
- Empresas del Sector Privado

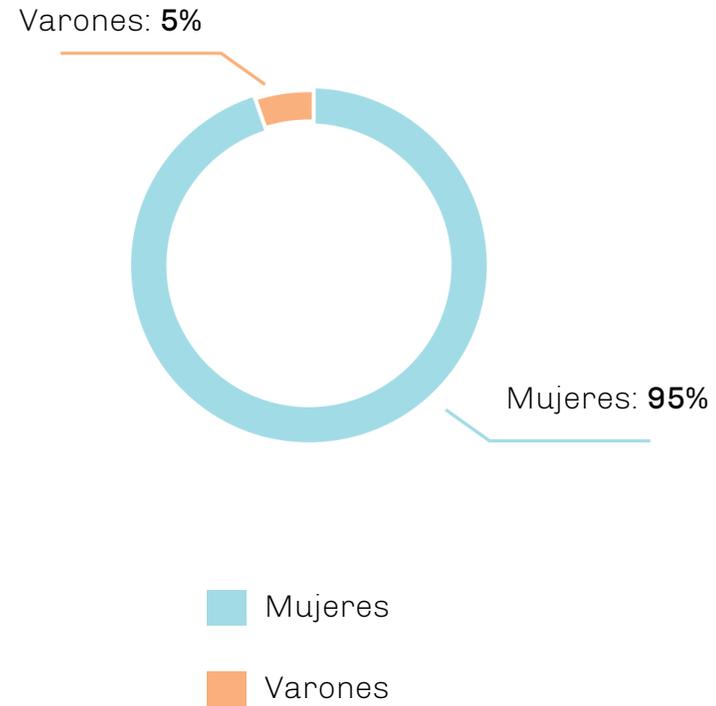
Influencia de la Posición Jerárquica



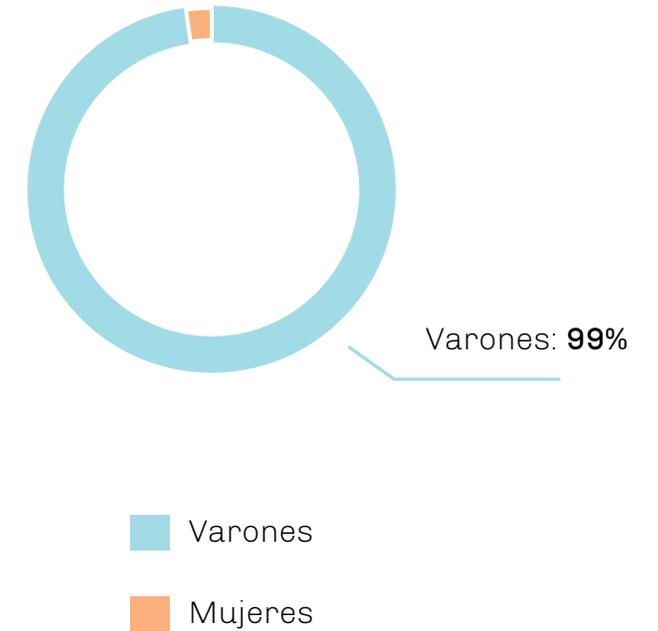
- Posición Jerárquica del denunciado Influyó en el hostigamiento
- Posición Jerárquica del denunciado no influyó en el hostigamiento

Hostigamiento sexual laboral

Sexo del Sujeto Denunciante



Sexo del Denunciado



Hostigamiento sexual laboral

¿Qué debemos hacer?

1. PREVENIR

7. NOTIFICAR

2. CONFORMAR -
CIFHS

6. INVESTIGAR / SANCIONAR



3. CAPACITAR

4. EVALUAR ANUALMENTE

5. DIFUNDIR / INFORMAR

Hostigamiento sexual laboral

- PREVENIR

	Documento	Infracción	Multa
1	Procedimiento interno para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (plazo de mandato / requisitos de miembros)	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales – infracción muy grave	2.25 UIT – 45.00 UIT
2	Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual – adecuar RIT		
3	Protocolos internos de atención y sanción del hostigamiento sexual		

Hostigamiento sexual laboral

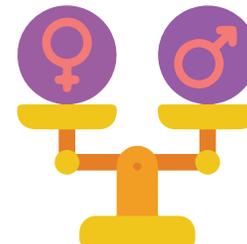
- CONFORMAR



Integrantes: 2 representantes del Empleador y 2 representantes de los trabajadores



CIFHS



Garantizar: proporcionalidad y paridad de genero



Funciones: investigar y proponer sanciones

Hostigamiento sexual laboral

- CAPACITAR / DIFUNDIR / EVALUAR

	Obligación	Infracción	Multa
1	Capacitación anual para "personal especializado"	No adoptar las medidas de prevención del hostigamiento sexual previstas en el artículo 11 del Reglamento – infracción grave	1.35 UIT – 22.50 UIT
	Capacitación al inicio de la relación contractual		
2	Difundir periódicamente información (afectados: todos los trabajadores de la empresa)		
3	Realizar una evaluación anual	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales – infracción muy grave	2.25 UIT – 45.00 UIT

Recomendación: capacitar a todo el personal en las nuevas políticas y procedimiento

Hostigamiento sexual laboral

- INVESTIGAR / NOTIFICAR

	Obligación	Infracción	Multa
1	Investigar – procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual	No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual – infracción muy grave	2.25 UIT – 45.00 UIT
	Notificar al MTPE los casos de hostigamiento sexual y los resultados de las investigaciones efectuadas (plataforma digital habilitada por el MINTRA desde Noviembre 2019)	No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual – infracción leve	0.23 UIT – 13.50 UIT

Hostigamiento sexual laboral

- Sabías que....el acto de hostigamiento sexual laboral no solo constituye una falta laboral sancionable, sino también un delito

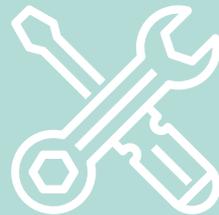
Delito	Conducta	Base legal	Condena
Acoso sexual	<p>El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual (...).</p> <p>Agravante: Si la conducta se lleva en el marco de una relación laboral o formativa de la víctima / que la víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto a la cárcel.</p>	Art. 176-B del Código Penal	Penal privativa de la libertad de 3 a 6 años o de 4 a 8 años (agravante)
Chantaje sexual	<p>El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual (...)</p> <p>Agravante: Si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa.</p>	Art. 176-C del Código Penal	Penal privativa de la libertad de 2 a 4 años o de 3 a 6 años (agravante)

Seguridad y salud en el trabajo



Capacitaciones

- Presenciales
- 4 capacitaciones al año / capacitaciones adicionales y especializadas al Comité
- Plan anual de capacitación aprobado por el Comité de SST
- Registro de capacitación



Seguro de vida ley

- Obligatorio desde el inicio de la relación laboral
- Pendiente: reglamentación (el reglamento debe ser aprobado dentro de los primeros 30 días hábiles del 2020)
- Registro obligatorio de contratos de seguro de vida ley



Mayor rigurosidad en las fiscalizaciones

- Posibilidad de múltiples inspecciones en un año fiscal en materia de SST, derechos fundamentales, registro de trabajadores en planillas y denuncia sobre incumplimiento de obligaciones laborales
- Plazo máximo de actuaciones de investigación en caso de accidente de trabajo fatal: 10 días hábiles, prorrogables por única vez
- Cierre temporal de área o unidad económica
- Publicidad de resoluciones administrativas

Seguridad y salud en el trabajo

CRITERIOS

	IPERC
Periodicidad de actualización de evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none">- 1 vez al año como mínimo <u>y</u> cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.- Participación: personal competente y en consulta con los trabajadores y CSST / Supervisor SST
Actividades	<ul style="list-style-type: none">- rutinarias y no rutinarias del puesto de trabajo- Situaciones de emergencia que ocurran por causa del trabajo.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Existentes o previstas- La posibilidad de quien ocupe el puesto sea especialmente sensible a ciertos factores de riesgo
Peligros y riesgos	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de peligros y evaluación de riesgos existentes y posibles relacionados con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
Situaciones especiales	<ul style="list-style-type: none">- Medidas de protección para personal con discapacidad- Evaluación de factores de riesgos vinculados con la procreación- Incorporar enfoque de género- Protección de las trabajadoras y los adolescentes.
Resultados de evaluaciones e investigaciones	<ul style="list-style-type: none">- Evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales- Investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
Información estadística	<ul style="list-style-type: none">- sobre la vigilancia de la salud colectiva de los trabajadores.

Seguridad y salud en el trabajo

NOTA DE PRENSA
#SUNAFIL previene riesgos en centros laborales donde trabajan mayoritariamente jóvenes 👍 <http://bit.ly/395bwC9>
#EIPerúPrimero 🇵🇪



SUNAFIL.GOB.PE

SUNAFIL PREVIENE RIESGOS EN CENTROS LABORALES DONDE TRABAJAN MAYORITARIAMENTE JÓVENES

Se orienta en la identificación de peligros y evaluación de riesgos en las 21 intendencias regionales donde está presente la SUNAFIL.

- ✓ SUNAFIL informó que iniciaron jornadas de orientación para la prevención de riesgos laborales, dirigidas a empresas que cuentan con mayor cantidad de trabajadores jóvenes, como **restaurantes, establecimientos de comida rápida y cines a nivel nacional.**
- ✓ De esta forma, **también se obtiene un diagnóstico de las condiciones en las que labora el personal, a fin que las empresas puedan remediar** las faltas que hayan sido identificadas.
- ✓ Asimismo, harán lo propio en **empresas de call center, entretenimiento familiar, tiendas por departamento, así como del sector construcción, transporte,** entre otras.

Lima, 03 de febrero de 2020

Seguridad y salud en el trabajo

Antes	Ahora
<p data-bbox="631 354 1477 425">Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 168-A</p> <p data-bbox="631 468 1477 806">El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.</p> <p data-bbox="631 849 1477 1110">Si como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.</p> <p data-bbox="631 1153 1477 1299">Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.</p>	<p data-bbox="1569 354 2415 425">Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 168-A</p> <p data-bbox="1569 468 2415 692">El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.</p> <p data-bbox="1569 849 2415 1110">Si como consecuencia de la inobservancia <u>deliberada</u> de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.</p>

Videovigilancia para el control laboral



Facultad del empleador: El empleador puede realizar controles / tomar medidas para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de sus trabajadores (la captación y/o tratamiento de datos a través de sistemas de videovigilancia), sin requerir el consentimiento del trabajador



Deber de informar: a los trabajadores de los controles videovigilados (carteles o avisos informativos)



Finalidad de los sistemas de videovigilancia: control y supervisión de la prestación laboral. Si se utiliza para fines distintos es necesario el consentimiento del trabajador o debe tratarse de alguna de las excepciones contempladas en la Ley (uso de imágenes para fines publicitarios o comerciales: se requiere consentimiento del trabajador)

Videovigilancia para el control laboral



Principio de proporcionalidad: el control laboral a través de sistemas de videovigilancia sólo se realiza cuando sea pertinente, adecuado y no excesivo para el cumplimiento de los fines laborales



Restricción: la instalación de las cámaras o, en todo caso, su ámbito de captación debe restringirse a los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral. No procede en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores (vestuarios, servicios higiénicos, comedores o análogos).



Grabación videovigilada con sonido en el lugar de trabajo: sólo es admitida cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas; siempre respetando el principio de proporcionalidad y finalidad.

Videovigilancia para el control laboral



Almacenamiento de imágenes y/o voces en caso de infracción laboral y/o accidente de trabajo: Las imágenes y/o voces sin editar que den cuenta de la comisión de presuntas infracciones laborales y/o accidentes de trabajo deben ser conservadas por el plazo de 120 días, contados a partir de su conocimiento, salvo la existencia de alguna finalidad que justifique su conservación o de interés legítimo.



Solicitud de acceso del trabajador: el trabajador puede solicitar el acceso a las grabaciones o a una copia digital de las mismas que contengan información sobre una conducta o incumplimiento laboral que se le haya imputado, pudiendo utilizar esta grabación como medio de prueba. El empleador deberá resguardar el derecho de terceros que, sin estar involucrados con la conducta o incumplimiento, de manera directa o indirecta, puedan aparecer en registros captados.

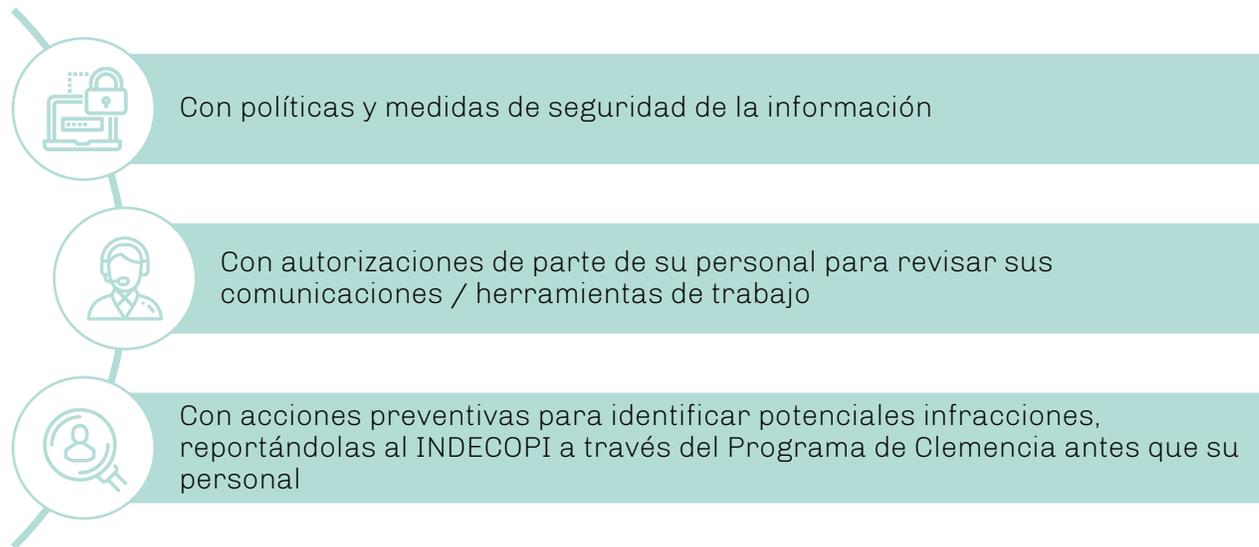


Transferencia de datos personales: si el empleador debe transferir los datos personales de sus trabajadores captados mediante videovigilancia a un tercero por motivos no laborales, debe informar de ello a los trabajadores.

Programa de Recompensas del INDECOPI

- El Programa de Recompensas (próximo a aprobarse) permitirá que INDECOPI otorgue hasta **S/. 400.000.00** a las personas naturales (e.g. trabajadores) que le ayuden a identificar acuerdos entre competidores (i.e. cárteles).
- Para ello, el **Solicitante** (cuya información se mantendrá confidencial) podrá proporcionar correos electrónicos, mensajes de texto, actas o minutas, comprobantes de pago, reservas en restaurantes, hoteles, entre otros.

¿Cómo una empresa puede evitar y/o reducir el riesgo de ser delatada por su propio personal?



- Las **multas** por cárteles pueden ser de hasta el **12%** de los ingresos brutos del infractor o de su grupo económico

Otros temas laborales para el 2020

Igualdad salarial (cuadro de categoría y funciones / política salarial y comunicación de la misma) – **Infracciones muy graves**

Cuota de empleo – personas con discapacidad (+ de 50 trabajadores: 3% del total de la planilla) – **Infracción grave**

Lactario (20 o + mujeres en edad fértil) – **Infracción grave**

Incremento de la RMV (fines de marzo 2020)

Reformas normativas: Reglamento de la LPCL

Reforzamiento de las fiscalizaciones laborales / fortalecimiento de SUNAFIL / 2020 SUNAFIL tendrá el 100% de la cobertura nacional



Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T: 511 612 3202

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

