

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos
- Video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Repaso jurisprudencial

- Cámaras de videovigilancia en el trabajo..... 3
- La acreditación de la injuria como falta grave causal de despido..... 4

Informativos

- ¿Cuáles son los derechos de las mujeres trabajadoras?..... 5
- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo..... 7
- Políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual..... 8

Video

- ¿Qué es el Compliance Laboral?..... 9

CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL TRABAJO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

En la sentencia emitida en el Expediente N° 02208-2017-PA/TC, del 25 de septiembre de 2020, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) concluyó que el empleador, como parte de su poder de dirección, puede optar por los mecanismos que estime necesarios para supervisar la prestación laboral, siempre que ello no vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese contexto, validó el uso de las cámaras de videovigilancia en los siguientes casos:

- En el área de caja o tesorería de entidades bancarias, supermercados y otros en donde pueda supervisar y sancionar conductas que atenten contra la normativa vigente y las directrices empresariales.
- Por necesidades operativas, en espacios visibles y en ambientes estratégicos que le permitan a la empresa activar mecanismos de seguridad e implementar mejoras durante su proceso de producción.
- Para monitorear los procesos de producción y analizar cualquier incidente de producción o seguridad, por ejemplo, verificar que las rutas de evacuación se encuentran despejadas, mantener las zonas seguras libres de camiones, asegurar un buen estado y evitar sabotajes en la fuente de

un buen estado y evitar sabotajes en la fuente de energía alterna de la fábrica, poder visualizar el video ante potenciales reclamos vinculados con la presentación de cuerpos extraños en los productos, entre otros.

Finalmente, el TC precisó que no se pueden instalar las cámaras de videovigilancia, en espacios íntimos o reservados para los trabajadores.

Por su lado, el magistrado Espinosa-Saldaña precisó en su voto singular que las cámaras de videovigilancia no deben constituirse en un mecanismo de seguimiento individualizado a cualquier trabajador, afiliado a un sindicato o no.

Aunque el TC no lo ha señalado expresamente, habilitar la fiscalización del empleador a través de las cámaras de videovigilancia permitirá su uso como prueba para la imposición de sanciones disciplinarias, siempre que se hayan observado los parámetros antes expuestos, a efectos de considerar que la misma no vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.

En casos similares, el TC español (STS. 817/2017) ha precisado que, para que el registro de las cámaras de videovigilancia constituya una prueba válida en el marco de un procedimiento disciplinario, el empleador ha debido informar a los trabajadores, la finalidad de la instalación de las cámaras. No obstante, la sanción disciplinaria que se impone sin observar ese deber no necesariamente será inválida, pues mediarán ciertas circunstancias en las que ello será razonable, como cuando las cámaras son visibles o se colocan distintivos o carteles informativos, de manera que se anule el riesgo de vulnerar el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar del trabajador.

LA ACREDITACIÓN DE LA INJURIA COMO FALTA GRAVE CAUSAL DE DESPIDO



Carolina Mendieta
Abogada asociada

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la Casación Laboral N° 4400-2017-Lima, el 14 de mayo de 2019, pronunciándose sobre la aplicación del inciso f) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL).

El citado artículo, cuya interpretación errónea fuera acusada en el recurso de Casación, contempla como causa justa de despido relacionado con la conducta del trabajador a *“Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se comentan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. (...)”*.

El caso bajo análisis hace referencia a la falta grave por injuria, la que a consideración de la Sala Suprema se configura cuando un trabajador incurre en una expresión que afecte el honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él

(cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), independientemente si las expresiones son falsas o verdaderas; debiendo acreditar el despido con pruebas objetivas y suficientes, en concordancia con el artículo 26° de la LPCL.

Al respecto, la empresa demandada justificó el despido al trabajador demandante, en mérito al comentario que realizó en una red social, en donde manifestó lo siguiente: *“Totalmente de acuerdo y sí leen esto. Ya les dije en su cara, no son eternos, pero sí son basura y de lo peor”*.

Para resolver el caso particular, la Corte Suprema advirtió que, si bien fue cierto que el comentario se efectuó dentro de una publicación que hacía referencia a la institución, **no era posible identificar concretamente al sujeto agraviado a fin de determinar la afectación a su honor y dignidad, por lo que el despido no se encontraba debidamente justificado, constituyéndose como arbitrario.**

A partir de este pronunciamiento, es importante tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- En el marco del procedimiento de despido de un trabajador por la comisión de la falta grave de injuria, prevista en el literal f) del artículo 25° de la LPCL, resulta necesario identificar al sujeto o persona agraviada, de modo que no basta la referencia genérica a la institución.
- Las faltas graves previstas en el artículo 25° de la LPCL deben ser comprobadas objetivamente a efecto de sustentar el despido de un trabajador.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER: ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS?



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a percibir la misma remuneración que los trabajadores varones, ante labores de igual valor.
2. El empleador debe asegurar que en los planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Se encuentra prohibido el despido y no renovación de contratos por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia. En este último caso, no constituye una práctica contraria a esta regla si es que desaparece la causa que justificó la contratación.

Base legal: Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR

DERECHOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. El potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo, realizarse una prueba de embarazo.
2. La candidata tiene derecho a ser informada si el puesto de trabajo involucra un riesgo para la salud de la mujer gestante o el feto, a efectos que la candidata decida si voluntariamente desea practicarse una prueba de embarazo.
3. En este último supuesto, el costo de la prueba debe ser asumido por el empleador.
4. Si la prueba resulta positiva, no puede afectarse el resultado del proceso de selección, si la candidata resulta seleccionada.

Base legal: Ley N° 26772 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-98-TR

PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA GESTANTE

1. Las trabajadoras gestantes pueden solicitar al empleador, no realizar labores que pongan en riesgo el desarrollo normal del embrión y el feto durante la gestación. En ese caso, el empleador deberá asignar otras labores, sin que ello afecte sus derechos laborales.

2. En caso de emergencia sanitaria nacional, el empleador debe identificar a las trabajadoras gestantes y lactantes, cuya integridad o la del menor son expuestas a riesgo por las circunstancias que propiciaron la emergencia, para asignarle trabajo remoto.
3. En este último caso, si la naturaleza de las funciones no es compatible con el trabajo remoto, el empleador asignará otras funciones compatibles con aquellas que originalmente realizaba; o en su defecto, otorgará una licencia con goce de remuneraciones computable.

Base legal: Ley N° 28408, modificada por la Ley N° 31051, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2004-TR.

LICENCIA POR MATERNIDAD

1. La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.
2. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal (98 días), a decisión de la trabajadora gestante, quien deberá comunicarla al empleador con una anticipación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.



Base legal: Ley N° 26644, modificada por la Ley N° 30367

PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

1. Al término del descanso postnatal, la trabajadora tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia, hasta que su hijo tenga un año de edad.

2. En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará una hora más al día.
3. El permiso puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral.
4. El horario de goce puede ser convenido por las partes.

Base legal: Ley N° 27240 y modificatorias.

USO DE LACTARIO

1. En los centros de trabajo con 20 o más trabajadoras que tengan entre 15 a 49 años de edad, las trabajadoras lactantes tienen derecho a usar el lactario que el empleador debió implementar para tales efectos.
2. El tiempo de uso de lactario no puede ser menor a una hora.
3. Este lactario debe garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna.

PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

1. Es nulo el despido que tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento.
2. Se presume que el despido tuvo ese motivo si el empleador no acredita la existencia de causa justa para despedir.

Base legal: Decreto Supremo N° 003-97-TR.

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¿QUÉ ES EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

El reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, RISST) se encuentra regulado por la Ley Nro. 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR. Se puede definir como un documento de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que tiene por finalidad instaurar una cultura de prevención de riesgos laborales.



¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A TENERLO?

El RISST es obligatorio para los empleadores con 20 o más trabajadores, conforme establece el artículo 30 de la Ley Nro. 29783.

¿QUIÉN ELABORA Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

El RISST deberá ser elaborado por el empleador y será aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo, el que además debe vigilar su cumplimiento, tal como lo establece el literal b) del artículo 42 del Reglamento de la Ley Nro. 29783, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR. El RISST debe ser revisado y actualizado periódicamente.

¿EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBE SER NOTIFICADO A LOS TRABAJADORES?

De acuerdo al artículo 75 del Reglamento de la Ley Nro. 29783, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 005-2012-T, el RISST debe ser entregado por medio físico o digital, a cada uno de los trabajadores, personal con modalidades formativas, personal que se encuentra en intermediación o tercerización, locadores de servicio, y en general, a toda persona que presente un servicio permanente o esporádico en las instalaciones del empleador.

Esta obligación también aplica en caso el RISST se modifique.

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los empleadores con 20 o más trabajadores deben contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.



¿DÓNDE DEBEN INCLUIRSE?

Estas políticas pueden incluirse en directivas, reglamentos internos u otros documentos de gestión de la empresa.



¿CUÁL DEBE SER SU CONTENIDO?

Deben especificar obligatoriamente:

1. Los canales para presentar quejas por hostigamiento sexual.
2. El procedimiento de investigación y sanción.
3. Los plazos del procedimiento.
4. Toda información relevante para los trabajadores (p. ej. las medidas de protección de la víctima, los canales de atención médica o psicológica, entre otros)



¿QUÉ ES EL COMPLIANCE LABORAL?

#CLIPLABORAL



**CLICK EN EL SIGUIENTE BOTÓN
PARA VER VIDEO COMPLETO**

Click aquí

NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete
Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Irma Pacheco
Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



Ivan Casana
Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta
Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Vladimir Carnero
Asistente legal

vcarnero@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe