

# BOLETÍN LABORAL NOVIEMBRE 2020

01/DICIEMBRE



# NOTICIAS RELEVANTES



---

## P á g . 5

Certificado Único Laboral puede ser tramitado de forma gratuita y rápida.

---

## P á g . 5

Plataforma digital "Empleos Perú" ofrece cerca de 30 mil vacantes laborales.

---

## P á g . 5

Proyectos de Ley en el marco del Estado de Emergencia Nacional

---

# NORMAS LEGALES



---

## **P á g . 6**

Medidas laborales y disposiciones complementarias en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria Nacional ante el COVID-19.

---

## **P á g . 7**

Aprueban el Reglamento Unificado de las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones

---

## **P á g . 7**

SUNAFIL aprueba Directiva del Servicio de Atención de denuncias laborales.

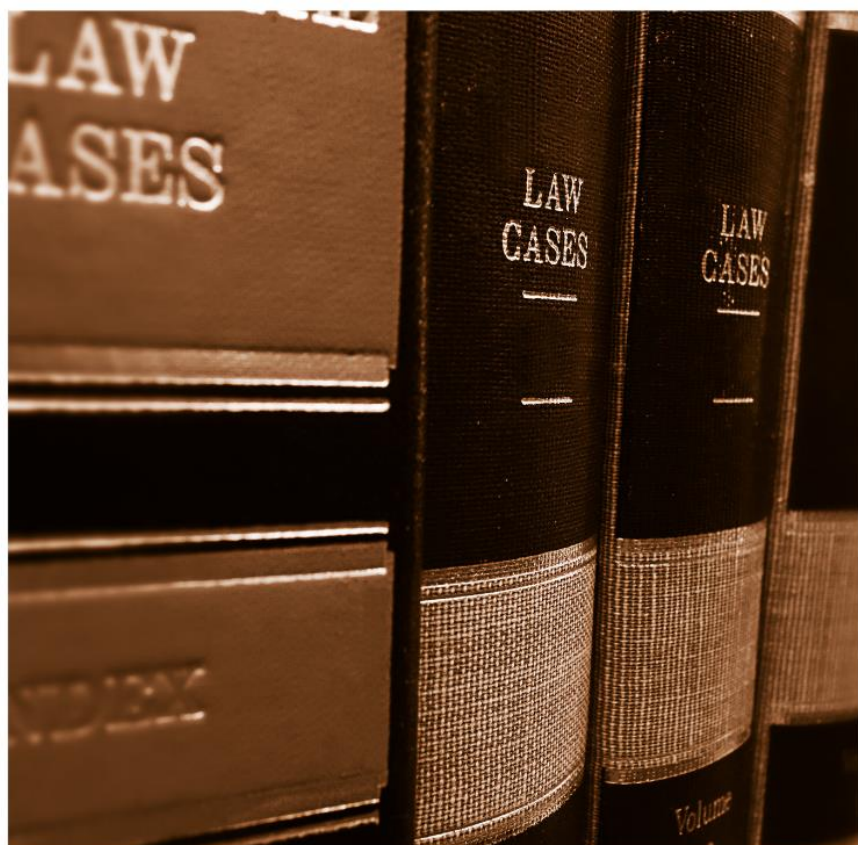
---

## **P á g . 8**

Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el SPP.

---

# JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



**P á g . 9**

---

Es válida la sanción aplicada a los miembros del Sindicato por hacer efectiva una paralización de labores que fue declarada improcedente e ilegal

---

**P á g . 9**

---

No es posible disponer la reposición en el régimen del CAS, únicamente resulta aplicable el régimen procesal de eficacia indemnizatoria

---



## NOTICIAS RELEVANTES

### Certificado Único Laboral puede ser tramitado de forma gratuita y rápida

El 6 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó a través de su página web una nota de prensa; a través de la cual, la viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Jeanette Noborikawa Nonogawa, indicó que el Certificado Único Laboral puede ser obtenido de forma gratuita y rápida a través de los 35 MAC Express distribuidos en el país, plataforma de atención diseñada e implementada por la Presidencia del Consejo de Ministros.

Asimismo, precisó que dicho certificado también puede ser obtenido por los ciudadanos mediante la plataforma digital “Empleos Perú” (<http://www.empleosperu.gob.pe/>), el cual reúne datos de identidad, antecedentes policiales y penales, trayectoria educativa y experiencia laboral formal.

### Plataforma digital “Empleos Perú” ofrece cerca de 30 mil vacantes laborales

El 25 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó a través de su página web una nota de prensa; informando que aproximadamente 30 mil vacantes laborales han sido ofrecidas por medio de la plataforma digital “Empleos Perú” (<http://www.empleosperu.gob.pe/>) y ha recibido más de 1 un millón de visitas durante los 3 primeros meses de su funcionamiento desde agosto de 2020.

Del mismo modo, se indicó que cerca de 200 mil personas registradas en la plataforma digital, podrán recibir alertas de las nuevas vacantes que se generen; así como se resaltó que dicha plataforma es una apuesta por la tecnología de parte del MTPE, a fin de brindar soluciones rápidas y más oportunidades laborales a los ciudadanos en el contexto del COVID-19.

### Proyectos de Ley en el marco del Estado de Emergencia Nacional

El día 26 noviembre de 2020, el grupo parlamentario Podemos Perú presentó los siguientes proyectos de ley:

#### Proyecto de Ley No. 6691/2020-CR

- Propone la Ley que promueve la contratación y capacitación laboral de jóvenes entre 18 y 25 años, así como la reinserción de adultos entre 55 a 65 años en el mercado laboral formal.

#### Proyecto de Ley No. 6692/2020-CR

- Propone la Ley que establece la libre desafiliación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el reconocimiento total de aportes.

Proyecto de Ley No. 6693/2020-CR

- Propone la Ley que autoriza el retiro de aportes de hasta 10 unidades impositivas tributarias (UIT) de la Administración de Fondos de Pensiones para proteger la salud y aliviar la economía familiar a causa del COVID-19.

**NORMAS LEGALES**

**Medidas laborales y disposiciones complementarias en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria Nacional ante el COVID-19**

Durante el presente mes se continuó con la emisión de diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de prevenir la propagación del COVID-19, así como tratar de estabilizar el impacto económico que ocasiona la pandemia. Estas medidas han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales, cuyo detalle es el siguiente:

Entidad	Norma	Detalle	Ubicación
PL	<b>Ley No. 31068</b>	Se promulga la Ley que faculta el retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19.	Alerta Laboral enviada el día 18 de noviembre de 2020.
PCM	<b>Decreto Urgencia No. 127-2020</b>	Se establece el otorgamiento del subsidio para la recuperación del empleo formal y regulación de la desconexión digital en el trabajo remoto.	Alerta Laboral enviada el día 2 de noviembre de 2020.
	<b>Decreto Supremo No. 031-2020-SA</b>	Se prorroga el Estado de Emergencia Sanitaria Nacional declarada mediante Decreto Supremo No. 008-2020-SA.	Alerta Laboral enviada el día 27 de noviembre de 2020.
SUNAFIL	<b>Resolución de Superintendencia No. 203-2020-SUNAFIL</b>	Se aprueba Directiva sobre verificación de despido arbitrario.	Alerta Laboral enviada el día 24 de noviembre de 2020.
MINSA	<b>Resolución Ministerial No. 972-2020-MINSA</b>	Se aprueban nuevos Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores ante el COVID-19.	Alerta Laboral enviada el día 30 de noviembre de 2020.

## Aprueban el Reglamento Unificado de las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones

El 25 de noviembre de 2020, se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, el Decreto Supremo No. 354-2020-EF; que aprobó el Reglamento Unificado de las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Entre las principales incorporaciones, encontramos:

- ✓ La posibilidad de acreditar hasta 6 años de aportes al SNP a través de una declaración jurada presentada por el afiliado obligatorio o la persona con legítimo interés, en caso de fallecimiento del afiliado o que solicitase prestaciones de derecho propio o derecho derivado. Ello aplica para aquellos afiliados con vínculo laboral existente.
- ✓ La igualdad de género, pues, en el caso de las pensiones por viudez, se elimina el requisito solicitado únicamente a los varones, quienes debían demostrar dependencia económica de sus parejas para el acceso de dicha pensión.
- ✓ La pensión provisional por discapacidad hasta por 1 año mientras se gestiona el certificado correspondiente ante una comisión médica, para aquellos afiliados que sufran algún accidente que impida la prestación de sus servicios.
- ✓ El “préstamo previsional” para aquellos afiliados que no cumplan con los 20 años de aportes requeridos, con el cual podrán completar dicho periodo de aportes en un plazo máximo de 36 meses.
- ✓ La combinación de aportes en simultáneo; es decir, los afiliados podrán aportar de forma obligatoria y facultativa para mejorar el monto de su pensión. Así como, se dispone la creación de la Unidad de Aporte Previsional (UAP), a fin de completar el pago del aporte de manera fraccionada.

## SUNAFIL aprueba Directiva del Servicio de Atención de denuncias laborales

El 21 de noviembre de 2020 se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución de Superintendencia No. 204-2020-SUNAFIL; en virtud de la cual, se aprobó la Directiva No. 002-2017-SUNAFIL/INII denominada “*Servicio de Atención de Denuncias Laborales*”. Entre los aspectos más relevantes para los empleadores, encontramos:

### Presentación de denuncias laborales

- ✓ La denuncia laboral deberá ser presentada ante: i) SUNAFIL a través del sistema de denuncias virtuales alojado en su portal web y ii) En las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (D/GRTPE), mediante los canales correspondientes.
- ✓ La notificación al empleador por la SUNAFIL se realizará a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, que incluye el uso de la Casilla Electrónica del sistema informático de la misma Entidad; en caso, lo realice alguna D/GRTPE, la notificación se realizará conforme al Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ✓ Respecto a la acumulación de denuncias, esta será posible dentro del plazo establecido por las normas legales de calificación y cuando el empleador involucrado sea el mismo, así como cuando se trate de denuncias que versen sobre la misma materia y periodo; siempre que no se haya emitido la medida de requerimiento.
- ✓ Los plazos del trámite de la denuncia, así como los términos para la absolución por parte del empleador y plazos adicionales se harán conforme al **Anexo No. 2** de la mencionada Directiva, luego de lo cual se procederá a emitir el informe y la generación la orden de inspección respectiva si es que no se acredita la subsanación del incumplimiento.

## Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el SPP

El 28 de noviembre de 2020 se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución SBS No. 2979-2020; mediante la cual se aprobó el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), establecido en la Ley No. 31068. Los aspectos más relevantes, son:

<b>Plazos para solicitar retiros y dejar de retirar los fondos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El afiliado podrá presentar su solicitud de retiro extraordinario de aportes obligatorios, por única vez y tomando en cuenta los montos establecidos, dentro del plazo máximo de 90 días calendario, computado desde la entrada en vigencia de la resolución que aprueba el procedimiento operativo (PO).</li><li>• En caso el afiliado desee no retirar los fondos de su CIC solicitados, por única vez, puede comunicarlo a la AFP, hasta 10 días calendario antes de efectuado cualquiera de los desembolsos. Para tal fin, el afiliado debe ingresar su solicitud conforme los canales y formatos que establezca la AFP en cumplimiento.</li></ul>
<b>Determinación del acceso al retiro</b>	<p>La AFP deberá considerar como fecha de corte el 31 de octubre del 2020, a fin de determinar si a dicha fecha el afiliado cumple con las siguientes condiciones que dispone la Ley:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Que no cuenta con acreditación de aportes obligatorios a la CIC por al menos 12 meses consecutivos.</li><li>b. Que no accede al Régimen Especial de Jubilación Anticipada por Desempleo (REJA). En tal escenario, la AFP debe evaluar el acceso al REJA, sobre la base de la información correspondiente a los ingresos de 4 categoría de los afiliados comprendidos en el período octubre 2019- setiembre 2020.</li><li>c. La acreditación de aportes obligatorios a las que se refiere la Ley, alude a la acreditación de algún aporte obligatorio cuyo devengue corresponda entre octubre de 2019 y el mes de setiembre de 2020.</li><li>d. La AFP, para el caso de los afiliados bajo la Primera Disposición Complementaria Final (1DCF) de la Ley, disponen la entrega en una sola armada, en un plazo máximo de 30 días calendario.</li></ol>
<b>Plazo para los desembolsos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El primer desembolso de hasta 1 UIT se realizará en un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde el día siguiente de presentada la solicitud ante la AFP.</li><li>• El segundo desembolso de hasta 1 UIT se realizará en un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde el día siguiente de efectuado el primer desembolso por la AFP.</li><li>• El tercer desembolso por el remanente hasta 4 UIT se realizará en un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde el día calendario siguiente de efectuado el segundo desembolso por la AFP.</li><li>• La AFP, para el caso de los afiliados bajo la 1DCF de la Ley, disponen la entrega en una sola armada, en un plazo máximo de 30 días calendario.</li></ul>



## JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Es válida la sanción aplicada a los miembros del Sindicato por hacer efectiva una paralización de labores que fue declarada improcedente e ilegal**

El 25 de noviembre de 2020, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 02987-2017-PA/TC; en la que se discutía la declaración de ilegalidad de la huelga efectuada habiendo sido declarada improcedente de manera previa. Asimismo, se cuestionaba las cartas de sanción impuestas a los trabajadores miembros del sindicato al haber llevado a cabo la huelga declarada ilegal, ya que a criterio del Sindicato vulneraban su derecho a la libertad sindical, huelga y debido proceso.

El Tribunal desestimó el argumento del Sindicato demandante relativo a que el auto directoral que declaró improcedente la comunicación de la huelga vulnera sus derechos por haberseles notificado cuando ya se ejecutaba la huelga, ya que, es el propio Sindicato quien no cumplió con comunicar la declaración de huelga a su empleador y a la AAT con el mínimo de días (5 días) requerido en la legislación. El pronunciamiento de la AAT sobre la improcedencia de la huelga, se hizo respetando los términos legales, esto es, el pronunciamiento se emitió en el plazo de 3 días útiles posteriores a la comunicación por parte del Sindicato.

Considerando que la huelga será declarada ilegal “si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente” conforme a lo dispuesto en el artículo 84° del TUO de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo, el Tribunal concluyó que las cartas que imponen sanciones a los miembros del Sindicato son válidas. De este modo declara infundada la demanda, al no haberse acreditado la lesión de los derechos invocados.

### **No es posible disponer la reposición en el régimen del CAS, únicamente resulta aplicable el régimen procesal de eficacia indemnizatoria**

El 25 de noviembre de 2020, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 03133-2017-PA/TC; en la que se discutía el cese irregular de miembros del sindicato de trabajadores recurrente cuyos contratos administrativos de servicios fueron prorrogados de modo automático. Los trabajadores demandantes, solicitaban su reposición al haberse vulnerado su derecho al trabajo, libertad sindical, fuero sindical, debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Sobre el particular, el Tribunal señaló, que existió una prórroga irregular realizada por los funcionarios de la Entidad respecto a 35 trabajadores que tenían contrato administrativo de servicios (CAS) hasta el 31 de diciembre de 2011; sin embargo, ello no puede ser atribuido a los trabajadores a efectos de que sean cesados de forma arbitraria y unilateral. Así, dado que continuaron laborando tras el vencimiento de su contrato, el CAS se prorroga de forma automática, sin que ello signifique un contrato de duración indeterminada conforme a las disposiciones del DS N° 075-2008-PCM, incorporado por el DS N° 065-2011-PCM.

Precisa que, dado que no es posible la reposición en el régimen del CAS conforme al Expediente 03818-2009-PA/TC, el Tribunal concluyó que corresponde únicamente el derecho a una indemnización a los demandantes. El hecho que un trabajador continúe

laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último CAS constituye una falta administrativa que debe ser objeto de un procedimiento disciplinario a fin de determinar responsabilidades, declarando por ello, infundada la demanda.

## Nuestro equipo Laboral



**Jorge Luis Acevedo**  
Socio  
jacevedo@bv.u.pe



**Carla Benedetti**  
Asociada Senior  
cbenedetti@bv.u.pe



**Karla Zuta**  
Asociada Senior  
kzuta@bv.u.pe



**María Eugenia Tamariz**  
Asociada Senior  
mtamariz@bv.u.pe



**Franklin Altamirano**  
Abogado Asociado  
faltamirano@bv.u.pe



**Roberto Vilchez**  
Abogado Asociado  
rvilchez@bv.u.pe



**Carlos Ciraco**  
Abogado Asociado  
cciraco@bv.u.pe



**Vanesa Verano**  
Abogada Asociada  
vverano@bv.u.pe



**Dominick Vera**  
Abogado Asociado  
dvera@bv.u.pe



**Natalia Peña**  
Abogada Asociada  
npeña@bv.u.pe



**Alfredo Torres**  
Asistente  
atorres@bv.u.pe



**Ginneth Martínez**  
Asistente  
gmartinez@bv.u.pe