

# BOLETÍN LABORAL OCTUBRE 2020

02/NOVIEMBRE



# NOTICIAS RELEVANTES



---

## P á g . 6

Plataforma digital del Bono Familiar Universal registra más de 25 millones de visitas.

---

## P á g . 6

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

---

## P á g . 7

II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral de Lima.

---

# NORMAS LEGALES



---

## **P á g . 7**

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

---

## **P á g . 8**

Aprueban medidas especiales, excepcionales y temporales de regulación migratoria de extranjeros.

---

## **P á g . 8**

Modifican el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE.

---

## **P á g . 9**

SUNAFIL aprueba Directiva sobre el Ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos.

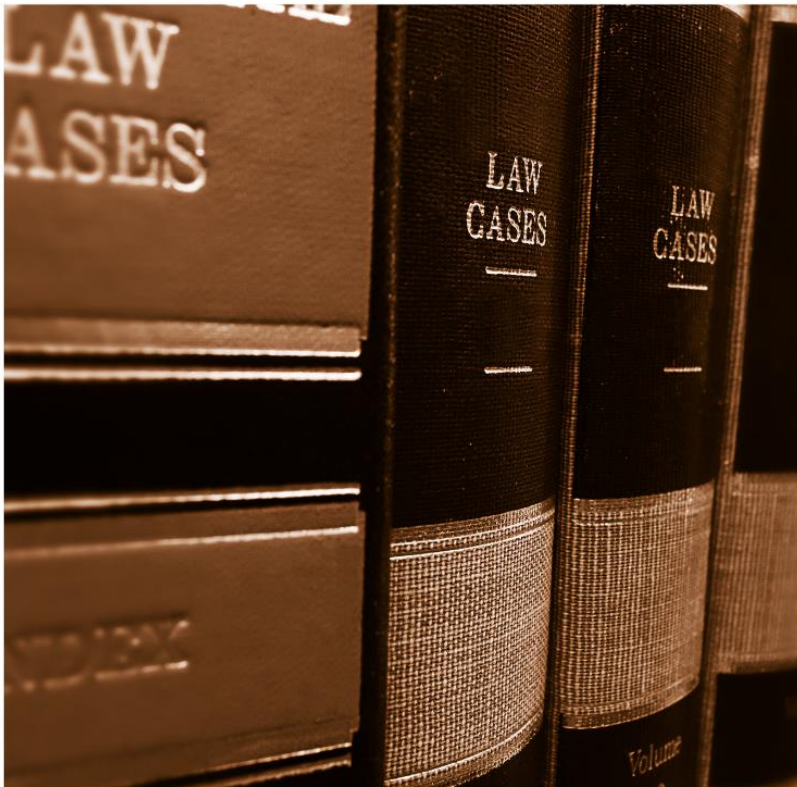
---

## **P á g . 10**

Establecen disposiciones que promueven la accesibilidad universal e inclusión de las personas con discapacidad.

---

# JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



**P á g . 11**

---

La instalación de cámaras de video -  
vigilancia durante la jornada de  
trabajo no implica necesariamente  
una vulneración al derecho a la  
dignidad, intimidad o salud de los  
trabajadores

---

# JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA



**P á g . 11**

---

Prohibir el ingreso del trabajador al centro de trabajo durante el procedimiento de despido no constituye un despido incausado.

---

**P á g . 12**

---

Empleador debe justificar cambios en el vínculo laboral a fin de no cometer actos de hostilidad.

---

## NOTICIAS RELEVANTES

### Plataforma digital del Bono Familiar Universal registra más de 25 millones de visitas

El 20 de octubre 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, durante una sesión ordinaria del Directorio Intergubernamental de Trabajo y Promoción del Empleo (DITPE), indicó que la plataforma digital del Bono Familiar Universal ([www.bfu.pe](http://www.bfu.pe) o [www.bonofamiliaruniversal.gob.pe](http://www.bonofamiliaruniversal.gob.pe)) ha registrado más de 25 millones de visitas, así como 7 millones de atenciones telefónicas en la línea 1811.

Resaltó que dicha plataforma constituye uno de los canales oficiales creados para conocer los detalles relacionados al cobro del subsidio monetario de S/ 760.00 soles para zonas rurales y urbanas del país. Asimismo, señaló la implementación de centros de atención autorizados por el MTPE en Lima Metropolitana y otras ciudades al interior del país, a fin de evitar que las personas acudan a ventanillas del banco.

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

Los días 16, 20 y 23 de octubre de 2020, los grupos parlamentarios Alianza Para el Progreso, Acción Popular y Podemos Perú, respectivamente; presentaron los siguientes proyectos de ley con implicancias laborales:

#### Proyecto de Ley No. 6480/2020-CR

- Propone la Ley que modifica el segundo y tercer párrafo del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 y dispone la obligación del empleador de iniciar el trámite para otorgamiento de pensión de jubilación a favor del trabajador.

#### Proyecto de Ley No. 6500/2020-CR

- Propone la Ley que autoriza el retiro del 100% de los fondos disponibles en las cuentas de Capitalización Individual a favor de los afiliados en situación de vulnerabilidad económica por cese, despido o suspensión perfecta de labores, adultos mayores, personas con discapacidad; entre otros.

#### Proyecto de Ley No. 6533/2020-CR

- Propone la Ley que deroga el Decreto de Urgencia No. 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

## II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral de Lima

El día 9 octubre de 2020, se realizó el II Pleno Jurisdiccional distrital en materia Laboral y Procesal Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; con la participación de diversos miembros de la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta y Octava Sala Laboral de dicha Corte y otros profesionales. En dicho evento, se emitieron cinco conclusiones y criterios que, si bien no son vinculantes, son orientadores para los procesos en los que se discutan los siguientes temas:

- ✓ Tema No.1: La validez constitucional del daño punitivo.
- ✓ Tema No. 2: Las deducciones realizadas por el empleador dentro de la etapa de ejecución de sentencia.
- ✓ Tema No. 3: La reposición laboral de las trabajadoras gestantes con cargo de confianza.
- ✓ Tema No. 4: La constitucionalización del D.U. No.016-2020 Reposición en el sector público, desnaturalización del contrato de Servicios No Personales (SNP) e invalidez del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- ✓ Tema No. 5: La carga de la prueba dinámica del empleador en la determinación de horas extras.

Para mayor detalle sobre las conclusiones, se puede revisar la Alerta Laboral enviada el día 12 de octubre de 2020.

## NORMAS LEGALES

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

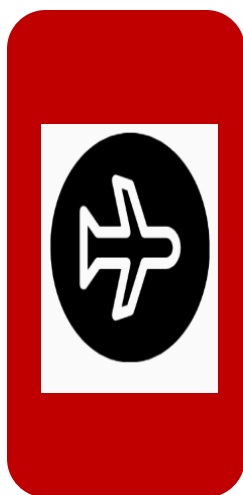
Durante el presente mes se continuó con la emisión de diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de prevenir la propagación del COVID-19, así como tratar de estabilizar el impacto económico que ocasiona la pandemia. Estas medidas han sido desarrolladas previamente en diversas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

Entidad	Norma	Detalle	Ubicación
PL	<b>Ley No. 31047</b>	Ley de los trabajadores del hogar; a través del cual se equipara una serie de beneficios a los del régimen laboral de la actividad privada.	Alerta Laboral enviada el día 1 de octubre de 2020
	<b>Ley No. 31051</b>	Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes durante el Estado de Emergencia Sanitaria.	Alerta Laboral enviada el día 8 de octubre de 2020
PCM	<b>Decreto Urgencia No. 118-2020 -</b>	Se declaran días laborables los días jueves 8 y viernes 9 de octubre	Alerta Laboral enviada el día 2 de octubre de 2020

	<b>Decreto Supremo</b>  <b>No. 161-2020-PCM</b>		
	<b>Decreto Supremo No. 165-2020-PCM</b>	Se modifican medidas restrictivas para adultos mayores de 65 años del grupo de riesgo para COVID-19.	Alerta Laboral enviada el día 8 de octubre de 2020
<b>MTPE</b>	<b>Resolución Ministerial No. 229-2020-TR</b>	Se establecen normas complementarias respecto al plazo máximo de la Suspensión Perfecta de Labores en virtud de la prórroga del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional	Alerta Laboral enviada el día 6 de octubre de 2020

### Aprueban medidas especiales, excepcionales y temporales de regulación migratoria de extranjeros

El 22 de octubre de 2020, se publicó en el Diario Oficial “*El Peruano*”, el Decreto Supremo No. 010-2020-IN; que dispuso lo siguiente:



- Se aprueban medidas especiales, excepcionales y temporales para regularizar la situación migratoria de extranjeros; las cuales se extiende a los extranjeros cuyo plazo de permanencia otorgado por la Superintendencia Nacional de Migraciones se encuentre vencido; y, a aquellos que ingresaron al territorio nacional de manera irregular; ofreciéndoles mayores facilidades para regularizar su situación migratoria.
- Para ello, se fija un plazo de 180 días calendario para presentar la solicitud de regularización migratoria; el cual culmina con la entrega personal del Carné de Permiso Tempora de Permanencia - PTP, con una vigencia de 1 año calendario y el cual acredita la situación migratoria regular en el país, habilitándose al extranjero beneficiario a desarrollar actividades.

### Modifican el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE

El 15 de octubre de 2020, se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución Ministerial No. 237-2020-TR, que dispone la modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) respecto al Procedimiento Administrativo Estandarizado (Solicitud) de acceso a la información pública creada u obtenida por la Entidad que se encuentre en su posesión o bajo su control. Entre las disposiciones más relevantes encontramos:

- La solicitud será atendida en un plazo de 10 días hábiles por la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria de la Secretaría General del MTPE o la que haga sus veces.



- El formato de solicitud deberá ser llenado de forma concreta y letra legible, para luego ser presentado en Mesa de Partes del piso 1 del MTPE.
- En caso el solicitante no realice el pedido de información en la forma indicada, tendrá un plazo de 48 horas para su subsanación conforme al Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley No. 27806.
- El solicitante podrá recoger la solicitud de información en la Plataforma de Acceso a la Información Pública del MTPE; en caso acuda otra persona, deberá presentar poder simple que lo autorice.
- De ser necesario, se deberá realizar el pago de información solicitada en la Caja- Unidad de Tesorería del piso 8 del MTPE.

### **SUNAFIL aprueba Directiva sobre el Ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos**

El día 21 de octubre de 2020 se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución de Superintendencia No. 186-2020-SUNAFIL; mediante la cual se aprobó la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/INII, que regula el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos. Así, entre las disposiciones más relevantes, encontramos:

<p><b>Sobre la paralización y/o prohibición de trabajos o tareas</b></p>	<p>✓ El inspector comisionado evaluará disponer la medida de paralización y/o prohibición de trabajos o tareas, cuando la inobservancia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) implique, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o si se hubiese producido un accidente de trabajo mortal. Para ello, se deberá tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso el empleador elimine o controle el riesgo generado en el mismo acto de la visita inspectiva, no se impondrá la medida referida.</li> <li>• La presente medida podrá ser parcial o total y tiene un plazo máximo de duración por el tiempo que duren las actuaciones inspectivas.</li> <li>• La medida será levantada por el inspector al momento que se verifique la subsanación de los incumplimientos o eliminación del riesgo.</li> </ul>
<p><b>Sobre el cierre temporal del área de una unidad económica</b></p>	<p>✓ Si se produce en el centro de trabajo un accidente mortal y de las evidencias se identifica que la inobservancia de las condiciones de SST pudo ocasionar dicho accidente; el inspector podrá disponer el cierre temporal, por un plazo que no supere el tiempo de duración de las actuaciones inspectivas. Dicha medida será levantada una vez que se verifique la implementación de medidas y acciones correctivas.</p>
<p><b>Disposiciones para el cierre temporal o paralización y/o</b></p>	<p>✓ El inspector de trabajo para determinar la imposición de la medida inspectiva de cierre o paralización y/o prohibición de trabajos o tareas deberá aplicar los criterios dispuestos en la RM No. 034-2020-TR (<a href="#">Link</a>) de observancia obligatoria y los criterios del Anexo 4 de la presente Directiva.</p> <p>✓ Asimismo, para la evaluación y determinación del riesgo grave e inminente conforme a la identificación de peligros del</p>

<p><b>prohibición de trabajo o tareas</b></p>	<p>puesto de trabajo, se deberá aplicar la siguiente fórmula: <b>(NR= P x S)</b> NR: Nivel de riesgo, P: Probabilidad y S: Severidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Para la categorización del valor probabilidad, severidad y nivel de riesgo se deberá observar las tablas No. 1, 2 y 3 y demás especificaciones; contenidas en la presente Directiva; procedimiento o metodología que el inspector de trabajo deberá utilizar para verificar el nivel de riesgo y verificar la inminencia o gravedad del accidente de trabajo en cada caso.</li> <li>✓ El inspector de trabajo elaborará un acta dirigida al empleador, la que contendrá la medida impuesta; precisando los datos, hechos y las normas incumplidas en materia de SST, así como una medida de requerimiento sobre modificaciones en el centro de trabajo.</li> <li>✓ Por último, respecto a los datos y hechos más importantes que verifica el inspector de trabajo; encontramos: fecha, hora y lugar del accidente, puesto de trabajo del trabajador, comunicación del empleador al MTPE sobre el accidente en los formatos indicados, la constancia de entrega de EPP's al trabajador, documentación sobre la capacitación e información en SST, la Identificación de peligros y evaluación de control de riesgos (IPERC), el Análisis de Trabajo Seguro (ATS), realización de entrevistas; entre otros.</li> </ul>
<p><b>Análisis de las causas del accidente o incidente peligroso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El inspector de trabajo deberá tomar en cuenta el "Protocolo para la Investigación de Accidentes de Trabajo" contenido en el Anexo No. 2 de la referida Directiva; del mismo modo, para el análisis de la información e investigación del accidente de trabajo e incidente peligroso deberá emplear la "Técnica del Análisis Sistemático de Causas (TASC)" contenida en el Anexo No. 3 de la referida Directiva.</li> </ul>
<p><b>Casos excepcionales para la atención de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se considerará casos excepcionales y temporales de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, aquellos establecidos en el artículo 137° de la Constitución Política del Perú; es decir, situaciones climáticas o coyunturales, que dificulten ejercer la función inspectiva de manera presencial, así como la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria a causa del COVID-19.</li> </ul>
<p>Para acceder a los anexos de la Directiva descrita, se puede ingresar al siguiente <a href="#">(Link)</a></p>	

### **Establecen disposiciones que promueven la accesibilidad universal e inclusión de las personas con discapacidad**

El 15 de octubre de 2020, se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Ordenanza No. 2273, Ordenanza que promueve la accesibilidad universal y fomenta la inclusión de las personas con discapacidad (PCD) en Lima Metropolitana. Así, se dispuso la implementación de ajustes razonables del espacio físico para el desempeño laboral de las PCD, en:



Los centros de trabajo deberán acondicionar sus espacios físicos, así como proveer de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, horarios y ajustes en la organización del trabajo a fin de promover autonomía y buen desenvolvimiento de las PCD.

## **JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

### **La instalación de cámaras de video - vigilancia durante la jornada de trabajo no implica necesariamente una vulneración al derecho a la dignidad, intimidad o salud de los trabajadores**

El 19 de octubre de 2020, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 02208-2017-PA/TC; proceso en el que la parte demandante cuestionaba la instalación de cámaras de video-vigilancia en las áreas de producción y almacenes de la empresa señalando que ello constituía una violación a los derechos a la dignidad, intimidad y salud de los trabajadores durante la jornada de trabajo.

Al respecto, el Tribunal señaló que, los empleadores tienen la obligación de identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales a los que estén expuestos los trabajadores, así como asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; por ello, a su criterio la instalación de las cámaras de video - vigilancia es idónea a efectos de que el empleador fiscalice las funciones encomendadas. Además, dichas cámaras no se encontraban en un ambiente privado, sino en áreas de libre tránsito del personal.

Asimismo señaló que, en el caso concreto no se habría señalado con claridad en qué forma las videocámaras lesionan los derechos a la dignidad, intimidad o salud de los afiliados, limitándose a señalar que éstas tendrían como único objetivo el control total y riguroso de la jornada laboral, lo que a criterio del Tribunal se encuentra dentro de las facultades que le otorga el poder de dirección a los empleadores, más aún que no se verifica la vulneración de los derechos de los trabajadores.

## **JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

### **Prohibir el ingreso del trabajador al centro de trabajo durante el procedimiento de despido no constituye un despido incausado**

El 7 de octubre de 2020, se publicó en el diario Oficial “*El Peruano*”, la Casación Laboral No. 18716-2017-LIMA; que resuelve el recurso interpuesto por el demandante contra la Sentencia de vista que declaró infundada la demanda de reposición en un proceso en el que se discutía si el impedimento del ingreso de trabajador durante el procedimiento de despido al centro de trabajo constituía un despido incausado.

La Corte determinó en primer término que, en un procedimiento de despido cuando un empleador opte por exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de

trabajo, sin establecer el término para su reincorporación, se tomará máximo el plazo otorgado en la carta de imputación de cargos, el mismo que no será menos a 6 días naturales, salvo prórroga, la que debería ser comunicada y concluiría con la carta de absolución o la carta de despido.

En el caso en concreto, la Corte concluyó que el demandante se apersonó a su centro de labores cuando el procedimiento de despido aún no había finalizado, lo que no resulta sostenible, ni razonable. El procedimiento de despido concluyó un día después de que el demandante se apersonara a su centro de labores, lo que a criterio de la Sala respetó los principios de razonabilidad e inmediatez considerando que la carta de descargos del trabajador se presentó 3 días antes.

De este modo, para la Corte no se presenta un despido incausado por haberse apersonado a su centro de trabajo antes de recibir la comunicación expresa del empleador, ya que el demandante tenía conocimiento de que el vínculo laboral se encontraba suspendido, dado que estaba en trámite un procedimiento de despido. Por este motivo, declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el recurrente.

### **Empleador debe justificar cambios en el vínculo laboral a fin de no cometer actos de hostilidad**

El 7 de octubre de 2020, se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, la Casación Laboral No. 20080-2017 Del Santa, que resuelve declarar infundado el recurso interpuesto por la demandada en un proceso en el que se discutía si la reducción de categoría constituye acto de hostilidad en contra del demandante.

La Corte señaló que, cuando el empleador no justifica de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el trabajador, se configurará un acto de hostilidad equiparable al despido; del mismo modo, cuando se realice una modificación en la categoría del trabajador e implique una reducción en la misma, esta debe atender a criterios de razonabilidad.

En el caso en concreto, la Corte sostuvo que, la empresa solo se limitó a señalar que la reducción atendió únicamente a adecuaciones en la estructura organizacional, sin sustentar dicha razón a través de los medios probatorios correspondientes; en consecuencia, se determinó la vulneración de los derechos fundamentales del demandante, configurándose así el acto de hostilidad.

### **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



**Maria 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 Ciriaco**  
Abogado Asociado  
cciriaco@bv.u.pe



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



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



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



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



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