

Boletín Laboral
ENERO
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



A partir del 1 de enero de 2024 entraron en vigor las principales disposiciones de la Ley N° 31828, Ley del Joven Empresario

La Ley del Joven Empresario fue promulgada el pasado 12 de julio de 2023 y tiene por finalidad estimular la contratación laboral de jóvenes. En ese sentido, a partir del 1 de enero de 2024 aquel empleador que contrate a personal que tenga entre 18 años a 29 años, tendrá la posibilidad de acceder a beneficios tributarios tales como una deducción adicional del 50% en la remuneración básica para el cálculo del impuesto a la renta de los ejercicios 2024 y 2025.

Para ello, las empresas deben cumplir con las siguientes condiciones: (i) el nuevo trabajador no debe haber estado registrado en planilla por al menos 12 meses previos a su contratación, (ii) la remuneración no debe superar S/1700.00 soles y (iii) el contrato debe ser como mínimo de un (1) mes.

Cabe precisar que los beneficios aplican para todas las empresas y se admite cualquier tipo de contratación laboral desde el 1 de enero de 2024.

Se aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención del cáncer en las mujeres y el fortalecimiento de la atención especializada oncológica

El 20 de enero de 2023, en el Diario Oficial El Peruano, se publicó el Decreto Supremo No. 001- 2024-SA, Reglamento de la Ley No. 31561, según el cual se establecen las principales disposiciones para hacer uso de la licencia con goce de haber para la detección temprana de cáncer de mamá y cuello uterino. A continuación, el detalle:

- El procedimiento para solicitar licencia se inicia con la presentación al empleador de la programación de la cita para los exámenes de detección acompañada de la solicitud simple de licencia con goce de haber. Dicha documentación debe ser presentada con una anticipación de tres (3) días hábiles a fin de permitir la suplencia de la trabajadora.
- La trabajadora debe presentar la constancia de atención hasta los siguientes tres (3) días hábiles siguientes a la atención. Dicha constancia acredita el derecho al goce de la licencia y, si la trabajadora no la presenta, se podrá efectuar el descuento.
- La licencia con goce de haber no contiene subsidio a favor del empleador, es decir no se puede solicitar el reembolso a EsSalud.
- El médico ocupacional con la autorización de la trabajadora puede solicitar documentos que indiquen el diagnóstico de cáncer de mama y/o cuello uterino de considerarlo necesario.

[Decreto Supremo N° 001-2024-SA](#)

Se aprobaron nuevas disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2

El 15 de enero de 2024 se publicó la Resolución Ministerial No. 022-2024/MINSA que aprueba la Directiva Administrativa No. 349-MINSA/ DGIESP-2024 y deroga la Resolución Ministerial No. 031-2023-MINSA que contenía la Directiva Administrativa No. 339-MINSA/ DGIESP-2023.

De ese modo, se han aprobado nuevas disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, siendo los principales cambios los siguientes:

Aspectos Principales	Directiva administrativa N° 339-MINSA/DGIESP-2023	Directiva Administrativa No. 349-MINSA/ DGIESP-2024
Trabajadoras gestantes y las que dan lactancia materna	Las trabajadoras gestantes y las que dan lactancia materna deben realizar preferentemente trabajo de bajo riesgo. Se elimina la exigencia de priorizar el trabajo remoto para este grupo de trabajadoras.	Las trabajadoras gestantes y púerperas deben utilizar mascarilla de acuerdo con el nivel de riesgo del puesto de trabajo. Se elimina la exigencia de priorizar el trabajo de bajo riesgo para estas trabajadoras.
Distanciamiento social en el centro de trabajo	No se establece un distanciamiento mínimo en los centros de trabajo de 5 o más trabajadores. No obstante, en los centros de trabajo de 1 a 4 trabajadores, se establece el distanciamiento físico de 1 metro entre trabajadores.	Establece el distanciamiento como una medida de protección; no obstante, no contempla distancias mínimas entre trabajadores.

Uso de mascarilla	El uso de mascarilla es obligatorio en los medios de transporte de trabajadores, trabajadores en puestos de atención al cliente, y trabajadores del sector salud con muy alto y alto riesgo de exposición.	<ul style="list-style-type: none"> • El uso de mascarillas es recomendable para los trabajadores en puestos de atención al cliente con factores de riesgo, en los casos en que no pueda ser reubicado. • Es obligatorio para todo trabajador con síntomas gripales. Se elimina la exigencia de uso de mascarilla en los medios de transporte de trabajadores.
Trabajadores con Factores de riesgo	Se elimina la posibilidad de realizar trabajo remoto o mixto, y se dispone que estos laboren preferentemente en puestos que no sean de alto o muy alto riesgo para covid-19	Los trabajadores de grupos de riesgo deben utilizar mascarilla, de acuerdo con el nivel de riesgo del puesto de trabajo. Se elimina la exigencia de priorizar puestos que no sean de alto o muy alto riesgo para covid-19, para estos trabajadores.

Asimismo, se debe resaltar que se mantienen las obligaciones del empleador de: (i) asegurar la ventilación en los centros de trabajo, (ii) contar con puntos de lavado y desinfección en manos, (iii) brindar orientación y capacitaciones sobre sensibilización y prevención de la Covid-19, (iv) asegurar la disponibilidad de EPP y (v) disposiciones respecto al regreso y reincorporación al centro de trabajo.

Proyecto de Ley que modifica la Ley que regula los servicios de tercerización

El Proyecto de Ley N° 6752/2023-CR propone agregar entre los derechos reconocidos a los trabajadores de las empresas que prestan servicios de tercerización, la interposición de una solicitud de medida cautelar ante el Poder Judicial a fin de garantizar derechos laborales, pagos salariales, compensación de tiempo de servicios, gratificaciones y beneficios sociales.

Adicionalmente, la responsabilidad solidaria de la empresa principal se extiende por cuatro años posteriores a la culminación del desplazamiento del trabajador, y se aplica sobre derechos, beneficios y obligaciones laborales, incluidas todas las señaladas en el párrafo anterior.

Proyecto de Ley que establece medidas para promover la protección a los trabajadores con cáncer frente a despidos arbitrarios

El Proyecto de Ley N° 6861/2023-CR busca incorporar un literal al artículo 65 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que resultaría nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias. Esta

protección también se aplicaría en los casos en que el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, en período de prueba o bajo la condición de confianza o dirección.

Para ello, el trabajador tendría que notificar de estas circunstancias al empleador de forma previa al despido. Se establece como presunción que, el despido que se produce en cualquier momento del período del diagnóstico tiene como motivación una discriminación o ilegalidad. Así mismo, se traslada la carga de la prueba al empleador para acreditar la existencia de causa justa por haber despedido al trabajador.

Adicionalmente, extienden la protección en favor del trabajador cuyo hijo menor de edad o dependiente, cónyuge o conviviente sea diagnosticado con cáncer.

Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



No califica como un acto de hostilidad laboral el cambio a un puesto que no sea del agrado del trabajador

Mediante la Casación Laboral N° 2324-2022-Junin de fecha 13 de diciembre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se analizó en caso de una trabajadora que demandó a la empresa por cese de actos de hostilidad en virtud del literal g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, alegando que se afectó su dignidad al cambiarla de manera injustificada del puesto de Auditor Senior al de Supervisor de créditos.

Es así como, la Corte Suprema señaló que no era cierta la afirmación de la trabajadora de haber sido puesta a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano sin motivo o justificación, toda vez que fue la trabajadora quien a iniciativa propia solicitó su rotación al área de Control Interno por no encontrarse cómoda con el ambiente laboral en el área de Auditoría Interna, designándole el empleador el cargo de Supervisor de Créditos. Aunado a ello, el cambio de cargo de la trabajadora no implicó una reducción de su remuneración y no limita de alguna forma las posibilidades de acceder a un nuevo cargo. Por lo expuesto, la Sala Suprema concluyó que la conducta descrita no califica como un acto de hostilidad laboral.

En el despido fraudulento, no corresponde analizar la justificación del despido

Mediante la Casación No. 00177-2021-Arequipa de fecha 26 de octubre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se señaló que, en los casos de despidos

inconstitucionales, como el despido fraudulento, no corresponde el análisis de si se justifica o no el despido, sino determinar la configuración de un despido lesivo del derecho constitucional al trabajo u otros derechos fundamentales inespecíficos, ya que el objeto de prueba es la comprobación de los supuestos del hecho desarrollados por el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia.

En el caso concreto, si bien el trabajador alega la existencia de un despido fraudulento, la Sala Suprema concluye que lo que realmente pretende el trabajador es la probanza o no de una falta grave imputada por empleador, en base al inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; lo cual no corresponde al objeto de configuración del despido fraudulento.

Inclusive, la segunda instancia señaló que los hechos materia de imputación ocurrieron en la realidad, en tanto fueron reconocidos por el trabajador, desvirtuándose el despido inconstitucional por imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

SUNAT emite Resolución de Superintendencia estableciendo el cronograma general para la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta para las personas naturales y Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley No. 31940 correspondiente al ejercicio gravable 2023

El 31 de diciembre de 2023, se publicó la Resolución de Superintendencia No. 000269- 2023/SUNAT, a través de la cual se establece el cronograma de vencimiento para la presentación de la Declaración Jurada Anual de Impuesto a la Renta de los deudores tributarios comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 31940 (Ley), Ley que amplía el plazo para la presentación de Declaración Jurada Anual y pago del Impuesto a la Renta de Personas Naturales con obligación de declarar por rentas distintas a las de tercera categoría y contribuyentes MYPE especificados en dicha Ley, así como de los Buenos contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), y demás contribuyentes.

En ese sentido, los deudores tributarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley presentarán la Declaración y, de corresponder, efectuarán el pago de regularización del Impuesto y del ITF correspondiente al ejercicio gravable 2023, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Último Dígito del RUC y otros	Fecha de vencimiento
0	27 de mayo de 2024
1	28 de mayo de 2024
2	29 de mayo de 2024
3	30 de mayo de 2024
4	31 de mayo de 2024
5	3 de junio de 2024
6	4 de junio de 2024
7	5 de junio de 2024
8	6 de junio de 2024
9	10 de junio de 2024
Buenos contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	11 de junio de 2024

Los deudores tributarios no comprendidos en el ámbito de la Ley deberán de efectuar el pago de regularización del Impuesto y del ITF correspondiente al ejercicio gravable 2023, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Último Dígito del RUC y otros	Fecha de vencimiento
0	27 de mayo de 2024
1	28 de mayo de 2024
2	29 de mayo de 2024
3	30 de mayo de 2024
4	31 de mayo de 2024
5	3 de junio de 2024
6	4 de junio de 2024
7	5 de junio de 2024
8	6 de junio de 2024
9	10 de junio de 2024
Buenos contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	11 de junio de 2024

Mayor precisión o detalle sobre estos o cualquier otro tema laboral, comuníquese con Esther García-Zapatero (esther.garciazapatero@pe.gt.com) o Susana Boza (susana.boza@pe.gt.com).

