

# Boletín Laboral

Enero 2024

**EY**  
Building a better  
working world



## Entrevista

Nathaly Osorio, gerente del área Laboral, expuso los puntos a tener en consideración para la Declaración Jurada Anual del 2023.

## ASUNTOS LABORALES DE INTERÉS

Desde el 1 de enero de 2024, surten efectos los beneficios tributarios establecidos en la Ley No. 31828, Ley del joven empresario

A partir del presente año, son aplicables los beneficios tributarios establecidos en la Ley del joven empresario, a través de los cuales las empresas sujetas al régimen general del impuesto a la renta y al Régimen MYPE Tributario que contraten uno o más trabajadores nuevos pueden aplicar una deducción sobre la determinación del impuesto a la renta de los ejercicios 2024 y 2025,

equivalente al 50% de la remuneración básica que le pague al nuevo trabajador, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la ley. Cabe señalar que aún se encuentra pendiente la reglamentación de la Ley por parte del Poder Ejecutivo.

### Proyecto de Ley

#### [No. 6752/2023-CR](#)

---

#### **Que modifica la Ley que regula los servicios de tercerización**

Se 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

#### [No. 6902/2023-CR](#)

---

#### **Que modifica la Ley 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial y la Ley 31969, Ley que impulsa la competitividad y el empleo en los sectores textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial y fomenta su reactivación económica**

Se propone que el aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, se nivele a la tasa de 9% sobre la remuneración bruta, aplicable a las empresas que en el año fiscal hubieran declarado a partir de uno (1) a más trabajadores.

### Proyecto de Ley

#### [No. 6861/2023-CR](#)

---

#### **Que establece medidas para promover la protección a los trabajadores con cáncer frente a despidos arbitrarios**

Se propone 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.

## Empleadores deben prevenir riesgos en centros laborales ante llegada del fenómeno El Niño

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) busca coadyuvar -en el marco de la seguridad y salud en el trabajo- para que se puedan prevenir accidentes, que tengan como consecuencia, la pérdida de la inversión o incluso de vidas humanas. Cabe recordar que El Niño Costero del año 2017 desplazó aproximadamente a 295 mil personas, debido a los daños causados por las lluvias, según un estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

En tal sentido, se insta a los empleadores a realizar evaluaciones y establecer controles en las condiciones de trabajo, que conlleven, por ejemplo, a acondicionar ductos para el desfogeo de agua, implementar materiales y herramientas para la limpieza de drenajes y desagües u otros. Asimismo, se recomienda brindar equipos de protección personal a los trabajadores, según los riesgos en el puesto de trabajo y aquellos que resulten necesarios frente a las condiciones climáticas que puedan surgir.

Fuente: Noticias - SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

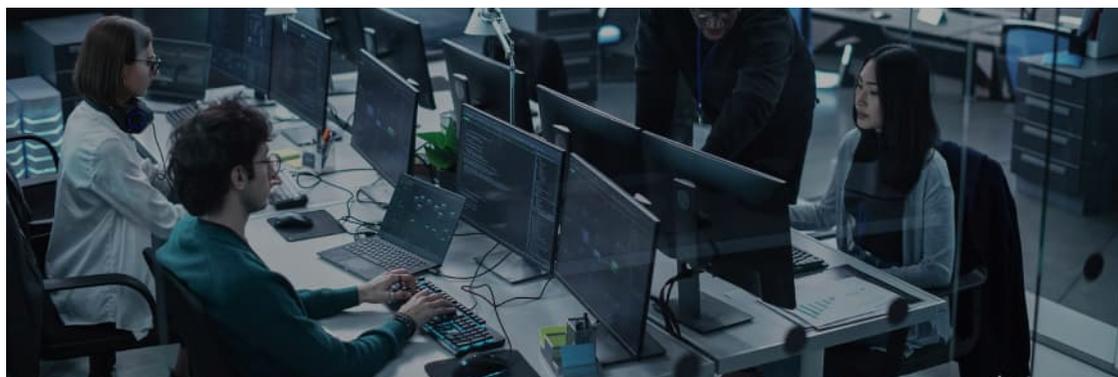
## SUNAT: ¿Qué trabajadores están libres del Impuesto a la Renta en el 2024?

La Sunat estableció los nuevos importes para que opere la excepción de la obligación de efectuar pagos a cuenta respecto al impuesto a la renta (IR) por rentas de cuarta categoría, considerando el incremento de la unidad impositiva tributaria (UIT), que pasó de S/4950, en el 2023, a S/5150, en este año. De esta manera, los trabajadores exceptuados de dicho pago son los siguientes:

- ▶ Los trabajadores independientes que emitan recibos por honorarios electrónicos y perciban ingresos mensuales que no superen los S/3755
- ▶ Los que proyecten que sus ingresos durante el 2024 por rentas de Cuarta Categoría o por rentas de Cuarta y Quinta Categorías no superen los S/45063, a solicitud.
- ▶ Los profesionales que tengan funciones de directores de empresas, síndicos, mandatarios, gestores de negocios, albaceas o similares y perciban rentas por estas funciones y además otras de Cuarta y/o Quinta Categorías, y que el total de lo percibido en el mes no supere los S/3004.

Fuente: Noticias - El Peruano.

[Ver noticia](#)



## MTPE y Cancillería articulan propuestas de acción conjunta de cara a APEC Perú 2024

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate Romero, sostuvo una reunión con representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) encargados de la preparación y ejecución de la cumbre APEC Perú 2024, donde presentó dos propuestas de acción conjunta de cara al desarrollo de APEC en el Perú durante el 2024.

La primera propuesta está relacionada con la iniciativa "APEC Ciudadano", a través de la cual se busca acercar el foro APEC a la ciudadanía peruana. El MTPE plantea sumarse a esta iniciativa mediante una campaña comunicacional que aprovechará sus plataformas y redes sociales institucionales.

La segunda propuesta consiste en la organización de un Diálogo de Expertos sobre "E-Formalidad para integrar y empoderar a personas con discapacidad", evento que sería autofinanciado por el MTPE y busca compartir experiencias sobre políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad

Fuente: Noticias - MTPE.

[Ver noticia](#)

### NORMAS LABORALES RELEVANTES

---

## A partir del 1 de enero de 2024 entraron en vigor las principales disposiciones de la Ley No. 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.

Fuente: [Ley n° 31828](#).

## 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.

Fuente: [Decreto Supremo 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
<b>Trabajadoras gestantes y las que dan lactancia materna</b>	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 puérperas 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.
<b>Distanciamiento social en el centro de trabajo</b>	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.
<b>Uso de mascarilla</b>	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"> <li>▶ 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.</li> <li>▶ Es obligatorio para todo trabajador con síntomas gripales.</li> </ul> Se elimina la exigencia de uso de mascarilla en los medios de transporte de trabajadores.
<b>Trabajadores con Factores de riesgo</b>	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's y (v) disposiciones respecto al regreso y reincorporación al centro de trabajo.

Fuente: [Resolución Ministerial No. 022-2024/MINSA](#)

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

Mediante la Casación Laboral No. 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.

## Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre el deber de supervisión efectiva del empleador

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una Compañía que fue sancionada con tres (3) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en el numeral 28.10° del artículo 28 del RLGIT. Una de estas infracciones fue impuesta por el presunto incumplimiento del deber de supervisión efectiva de labores que habría ocasionado el fallecimiento del trabajador mientras este ejecutaba sus labores como “Maestro de Mina”.

A efectos de resolver la controversia, el Tribunal aplicó el precedente de observancia obligatoria dispuesto mediante Resolución de Sala Plena No. 011-2022-SUNAFIL/TFL, el cual estableció que, el deber de supervisión no se reduce a la figura de un “supervisor” cuya función sea realizar acciones de control efectivo, sino que, lo que se requiere es la implementación y funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En esa medida, el Tribunal determinó que la Compañía había cumplido con su deber de supervisión, pues contaba con una Matriz IPERC, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y Procedimiento de Permisos de Trabajo y Bloqueo. Asimismo, señala que las instancias inferiores no efectuaron un análisis de causalidad entre el presunto incumplimiento y el accidente de trabajo. En base a lo expuesto, se dejó sin efecto la multa impuesta en el extremo referido a la falta de supervisión efectiva y se declaró fundado en parte el recurso de revisión.

*Fuente: Resolución No. 10-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*





## 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

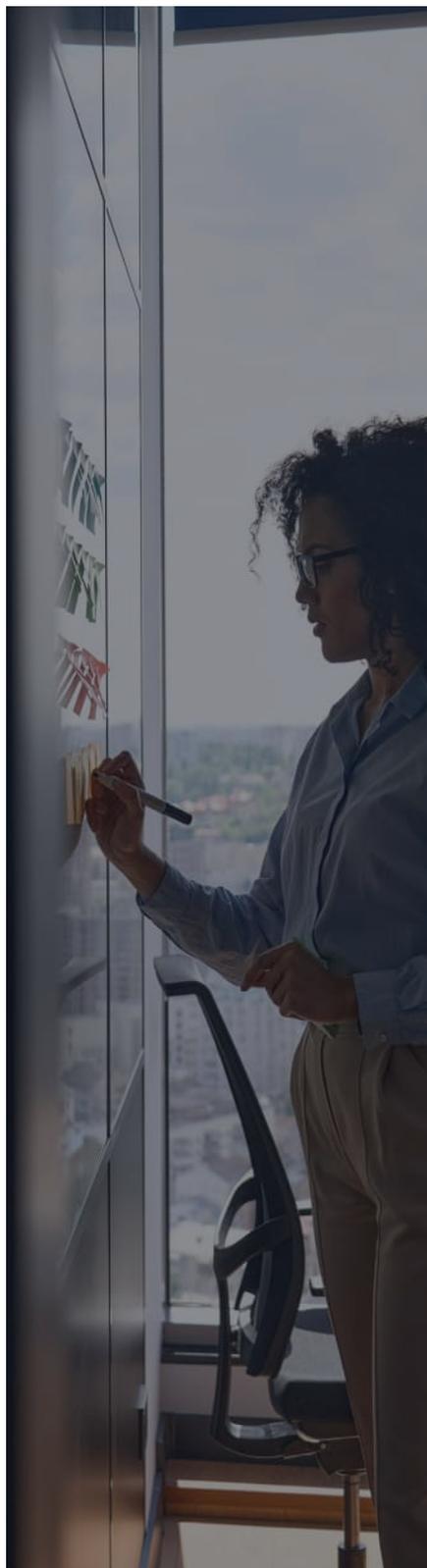
El 31 de diciembre de 2023, se publicó la Resolución de Superintendencia No. 000269-2023/SUNAT, a través de la cual se establece el cronograma de vencimiento para la presentación de la Declaración Jurada Anual de Impuesto a la Renta de los deudores tributarios comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley No. 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



# Nuestro equipo



**José Ignacio Castro**  
Socio Líder  
jose-ignacio.castro@  
pe.ey.com



**Mauro Ugaz**  
Socio  
mauro.ugaz@pe.ey.com



**Valeria Galindo**  
Socia  
valeria.galindo@pe.ey.  
com



**Miguel Rubio**  
Socio  
miguel.rubio@pe.ey.com



**Mauricio Matos**  
Socio  
mauricio.matos@pe.ey.  
com



**Jaime Cuzquén**  
Socio  
jaime.cuzquen@pe.ey.  
com



**Adriana Gianotti**  
Socia  
adriana.gianotti@pe.ey.  
com

## Reconocimientos en Labour and Employment Law



**The Legal 500**



**Leaders League**



**Chambers and Partners**



## EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a [ey.com](http://ey.com)

© 2023 EY Latam North Holding, S.A.  
Todos los derechos reservados.

Este material y el contenido aquí vertidos se proporcionan solo con fines de información general, y no pretenden ni pueden sustituir, ni tampoco entenderse como la emisión de criterio, asesoría, ni opinión profesional en contabilidad, impuestos, legal u otro tipo de servicios profesionales, por lo que no puede ser tomada como base para la toma de decisiones comerciales, legales, fiscales ni de ningún otro tipo.

El material y su contenido son proporcionados por EY de buena fe y si bien se basan en información correcta y actual, no emitimos representación ni garantía de cualquier tipo, expresa o implícita, sobre la integridad, precisión, confiabilidad, idoneidad o a la validez que pudiera tener la información y su contenido para cualquier propósito. Por tanto, le recomendamos se ponga en contacto con nosotros para cualquier tema de negocios y asesoría específica.

La obtención o recepción de este material no le genera una relación de cliente con EY ni con ninguna de sus firmas miembro.

No está permitida la reproducción total o parcial de este material, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia o grabación, sin la autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, excepto por el uso de citas textuales con la obligación de indicar la fuente de donde han sido tomadas.

[ey.com](http://ey.com)