

# BOLETÍN LABORAL

ENERO, 2024

## CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



## DECRETO SUPREMO 014-2023-TR CERTIFICADO UNICO LABORAL

Mediante este Decreto se aprueba el Reglamento de la Ley N° 31760 Ley del Certificado Único Laboral, documento electrónico que contiene información para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más. Se solicita y obtiene gratuitamente a través del Ministerio de Trabajo. Consigna la fecha de emisión electrónica, datos de identidad de la persona, antecedentes policiales, penales y judiciales, formación académica, experiencia laboral y otra información que el Ministerio de Trabajo considere relevante para la empleabilidad.

## RESOLUCION MINISTERIAL 022-2024/MINSA DIRECTIVA MINSA SOBRE TRATAMIENTO COVID EN EL TRABAJO

Esta Resolución aprueba la Directiva Administrativa sobre vigilancia prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. Entre otros, dispone que los descansos médicos por diagnóstico de COVID-19, serán definidos por el médico tratante, de acuerdo a la condición clínica del paciente. (elimina el aislamiento obligatorio por 10 o 7 días, que señalaba la reglamentación anterior).

## RESOLUCION 0750-2023/SEL-INDECOPI Reembolso de subsidios ESSALUD

Con esta Resolución, el INDECOPI, declara barrera burocrática ilegal lo dispuesto en el numeral 27.1 del artículo 27 del Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud aprobado por Decreto Supremo 013-2019-TR, que establece que no tienen derecho al reembolso de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo o maternidad, los empleadores que incumplan con el pago oportuno e íntegro de los aportes a ESSALUD. Señala que el pago tardío o incompleto es distinto al incumplimiento total de pago y, por tanto, no puede brindarse el mismo tratamiento a ambos supuestos, porque ello implicaría tratar igual a los desiguales (por un lado, empleadores que pagaron tarde o parcialmente los aportes de sus trabajadores y, por otro lado, empleadores que no pagaron los aportes de sus trabajadores).

## LEY 31979

### PROMOCION DE EMPLEO EN EL ESTADO PARA JOVENES

A través de esta Ley se establece que el 10 % de las vacantes ofertadas por los programas de empleo temporal promovidos por el Estado deben ser reservadas para personas jóvenes que tengan entre 18 y 29 años de edad; no cuenten con estudios superiores técnicos o universitarios; y se encuentren en situación de pobreza extrema.

## DECRETO SUPREMO 001-2024-SA

### REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCION DE CANCER EN MUJERES

Se aprueba el Reglamento de la Ley 31561 Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica. En cuanto al procedimiento para solicitar licencia con goce de haber para la detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino, señala que se inicia con la presentación al empleador de la programación de su cita para los exámenes de detección de estos tipos de cáncer, la cual puede realizarse en una IPRESS pública o privada. Dicho documento acompaña la solicitud simple de licencia con goce de haber por la parte interesada dirigida a su jefatura inmediata, la cual se deriva a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del empleador o a quien haga sus veces. La trabajadora debe presentar de manera obligatoria la constancia de atención, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la atención. La licencia con goce de haber otorgada a la trabajadora es asumida por el empleador, el mismo que no puede requerir a EsSalud el financiamiento.

## DECRETO SUPREMO 011-2024-PCM

### DÍAS NO LABORABLES EN EL SECTOR PUBLICO

Se declaran días no laborables compensables para los trabajadores del sector público durante el año 2024, el viernes 26 de julio, lunes 7 de octubre, viernes 6 de diciembre, lunes 23 de diciembre, 24 de diciembre, lunes 30 de diciembre y martes 31 de diciembre. Para fines tributarios, dichos días serán considerados hábiles.

Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse a lo dispuesto en este Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador.

## RESOLUCIÓN N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL – PRIMERA SALA

Empresas no pueden solicitar a sus postulantes información sobre su estado de salud ni someterlos a exámenes médicos previo a la firmar del contrato laboral.

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral confirmó una sanción impuesta a una empresa por discriminación contra un candidato que, tras ser descubierto como portador de VIH, fue rechazado para el puesto al que había aplicado, a pesar de no haber declarado su condición en su solicitud inicial. El tribunal justificó su decisión considerando lo siguiente:

- Solicitar a los candidatos que revelen sus condiciones médicas constituye una invasión a su privacidad. Obligar a declarar el VIH podría exponer al candidato a discriminación en el acceso al empleo.
- La práctica de exigir exámenes de VIH a los candidatos para verificar la veracidad de sus declaraciones médicas está expresamente prohibida por la Ley N° 26626 y la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR.
- Los exámenes médicos pre-laborales deben llevarse a cabo antes del inicio de las labores, pero después de la firma del contrato de trabajo. Aunque estos exámenes se realicen antes de que comiencen efectivamente las labores, debe existir un contrato laboral en vigor para que sean legales. En el caso en cuestión, como no había un contrato laboral establecido con el candidato, los exámenes médicos, incluida la prueba de VIH, estaban prohibidos.

## INCENTIVOS POR CONTRATAR TRABAJADORES

Recordamos que el contribuyente sujeto al Régimen General o Régimen MYPE Tributario, que se encuentre dentro de los alcances de la Ley N° 31828 – Ley del Joven Empresario, que contrate a uno o más trabajadores, cuya relación laboral se inicie a partir del 01 de enero del 2024, gozará del siguiente incentivo:

- Deducción adicional, para efectos de la determinación del impuesto a la renta de los ejercicios 2024 y 2025, equivalente al 50% de la remuneración básica del nuevo trabajador que contrate.

Entre las condiciones que se solicitan para la deducción adicional tenemos:

- el plazo mínimo de contratación debe ser de 1 mes.
- El trabajador debe tener entre 18 y 29 años.
- Que no hubiera estado registrado en una planilla dentro de los 12 meses previos al inicio de labores
- Que su remuneración no sea mayor a S/ 1,700 soles

## ACTUALIZACION DEL PLAN DE VIGILANCIA COVID-19

Como recordamos, a través de la Resolución Ministerial N° 022-2024-MINSA (Fecha de Publicación en El Peruano-Edición Extraordinaria 15.01.2024), se aprobó la Directiva Administrativa N° 349-MINSA/DGIESP-2024, a través del cual se establecieron nuevas disposiciones para la prevención, vigilancia y control de los trabajadores con riesgo de exposición al COVID-19, las nuevas disposiciones entran en vigencia a partir del día siguiente al de la publicación de la Resolución, por lo que, los empleadores deberían contar con sus planes para la vigilancia, prevención y control del COVID-19, actualizados con las nuevas disposiciones a partir del 16.01.2024.


**Gerente Legal**  
Alvaro Gálvez Calderón


**Jefe del Departamento Legal**  
Jorge Silva Zumarán

**Asesor Legal**  
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

**Asesor Legal**  
Juan Tompson Carrillo

**Asistente Administrativa**  
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 [ajara@camaralima.org.pe](mailto:ajara@camaralima.org.pe)