

2024

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Opinión
- Nuestros especialistas responden
- Informativos
- Video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Opinión

- Empleador no es responsable si la enfermedad profesional fue adquirida antes del inicio de labores..... 3

Nuestros especialistas responden

- ¿El trabajador puede reducir o vender sus vacaciones?..... 4
- ¿Cómo elegir al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo si la empresa tiene un solo trabajador?..... 4

Informativos

- ¿Cuáles son las principales repercusiones laborales por el incremento de la UIT para el 2024?..... 5
- Reglas sobre la contratación sujeta a modalidad..... 5
- Infracción por discriminación salarial..... 6
- El tiempo para el cambio de uniforme o EPP es parte de la jornada de trabajo..... 6
- El trabajador está obligado a practicarse prueba médica incluso en día de descanso... 7
- Pagar la indemnización vacacional no subsana la infracción por no otorgar vacaciones 7
- Se aprueba nueva Directiva para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo..... 8
- Otorgar licencia con goce de manera unilateral, configura un acto de hostilidad..... 9
- Licencia para la detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino..... 10
- No contratar a postulante VIH+ es un acto de discriminación..... 11

Video

- ¿Se configura falta grave si el trabajador contrata con fines personales al proveedor del empleador?..... 12

EMPLEADOR NO ES RESPONSABLE SI LA ENFERMEDAD PROFESIONAL FUE ADQUIRIDA ANTES DEL INICIO DE LABORES



Alejandro Navarrete
Abogado principal

- El demandante solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios alegando sufrir la enfermedad profesional de neumoconiosis.

- Luego que las instancias de mérito declararon infundada la demanda, el actor formuló un recurso de casación, el que fue declarado infundado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Cas. Lab. 6120-2021-Arequipa, del 25/10/2023.

- Esta decisión de la Corte Suprema es asumida tras determinar que el nexo causal entre la presunta conducta antijurídica de la demandada y el daño causado al demandante, no se encuentra probado, específicamente por dos razones:

1. El certificado de evaluación médica de incapacidad del 29/12/2017, estableció como fecha de inicio de la enfermedad el 12/08/2006, no obstante, el vínculo con la demandada se inició recién el 01/01/2013. Es decir, la enfermedad profesional fue adquirida antes del inicio del vínculo.

2. La demandada ha cumplido con acreditar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, otorgando los equipos de protección personal.

Atención a las fechas: Para la atribución de responsabilidad, lo relevante no es cuándo el demandante se practicó el examen médico, sino la fecha que probablemente inició la enfermedad, según lo determinado en la evaluación.

Ver casación:

[Leer aquí](#)



¿EL TRABAJADOR PUEDE REDUCIR O VENDER SUS VACACIONES?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

Sí, en el régimen de la actividad privada, el trabajador puede reducir su descanso vacacional de 30 a 15 días, con la respectiva compensación económica por los días laborados. Para ello se debe celebrar un acuerdo escrito con el empleador.

Los trabajadores que laboran en empresas que se encuentran inscritas en el Remype (registro de la micro y pequeña empresa) pueden acordar la reducción del descanso vacacional de 15 a 7 días calendario, recibiendo la respectiva compensación económica por los días laborados. Dicho acuerdo debe constar por escrito.

¿CÓMO ELEGIR AL SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SI LA EMPRESA TIENE UN SOLO TRABAJADOR?



Carolina Mendieta
Abogada asociada

Todo empleador con menos de 20 trabajadores tiene la obligación de convocar al proceso electoral para la elección del Supervisor de SST, en donde no participa el personal de dirección o de confianza.

En el caso de empresas con un solo trabajador en Planillas, este será directamente designado como Supervisor de SST, siempre que no tenga la calificación de personal de dirección o de confianza.

En caso de que este único trabajador si tenga la calidad de personal de dirección o de confianza, no podrá cumplirse con la obligación de designar al Supervisor de SST; no obstante, ante una fiscalización laboral deberá acreditarse que el trabajador cuenta con dicha condición.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES REPERCUSIONES LABORALES POR EL INCREMENTO DE LA IUT PARA EL 2024?

Mediante Decreto Supremo N° 309-2023-EF, publicado en el diario El Peruano el 28 de diciembre de 2024, la UIT se incrementó a S/ 5,150.00 desde el 1 de enero de 2024.

A continuación, le presentamos algunas de las principales repercusiones laborales del incremento de la UIT:

- Se incrementan las multas impuestas por SUNAFIL.
- La remuneración integral anual mínima será de S/ 10,300 (2 UIT).

- El capital social suscrito y pagado para constituir una empresa de intermediación laboral asciende a S/ 231,750 (45 UIT).

- Las microempresas no deben superar las ventas anuales de S/ 772,500 (150 UIT).

- Las pequeñas empresas no deben superar las ventas anuales de S/ 8,755,000 (1,700 UIT).

- La deducción para el cálculo del impuesto a la renta ascenderá a S/ 36,050 (7 UIT).

REGLAS SOBRE LA CONTRATACIÓN SUJETA A MODALIDAD

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 015-2023-SUNAFIL/TFL

No basta una indicación genérica de la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados en el contrato de trabajo primigenio.

Las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo, no pueden precisar o aclarar la naturaleza temporal del contrato primigenio.

Si al inicio de la relación laboral se suscribió un contrato modal en el que no se justificó la causa objetiva de contratación, dicho contrato será considerado indeterminado, aún si los contratos modales posteriores (renovaciones o adendas) sí especifican una causa objetiva.

En el marco de una inspección, la presentación de documentos que pretendan justificar el contrato, no puede sustituir la ausencia de la causa objetiva de los primigenios contratos sujetos a modalidad.

INFRACCIÓN POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 014-2023-SUNAFIL/TFL

La inspección laboral también tiene competencia para el personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada dentro de entidades públicas y empresas del estado.

Las entidades públicas o empresas del estado no están exentas de cumplir con la medida de requerimiento efectuada por el inspector de trabajo, salvo que se haya acreditado probatoriamente alguna insuficiencia en la asignación presupuestal, autorización de gasto y ejecución, en los términos indicados en el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL.

La discriminación salarial que se basa en un motivo prohibido bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta, se sancionan conforme al artículo 25.17 del Reglamento de la Ley N° 28806 y deben ser tratados con la regla punitiva contenida en el

artículo 48.1-C de la misma norma, considerándose para el cálculo de la multa, al total de trabajadores.

Los empleadores del sector público o empresas del estado, aun cuando sus trabajadores se sujetan al régimen de la actividad privada, no se encuentra obligados a la observancia de la Ley N° 30709 y su reglamento.

La inspección del trabajo tiene competencia para fiscalizar y sancionar la discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación (artículo 25.17 del Reglamento de la Ley N° 28806) dentro de las entidades o empresas públicas, pero no para fiscalizar y sancionar las conductas contenidas en los artículos 25.22 (no contar con un cuadro de categorías y funciones o con política salarial en los términos de la Ley N° 30709) y 25.23 (no cumplir con informar a los trabajadores de la policía salarial de la empresa, conforme a la Ley N° 26772) del reglamento de la Ley N° 28806.

EL TIEMPO PARA EL CAMBIO DE UNIFORME O EPP ES PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 016-2023-SUNAFIL/TFL

Forma parte de la jornada de trabajo, el tiempo utilizado para el cambio de uniforme de trabajo y/o ponerse y quitarse los elementos de seguridad, dentro del centro laboral, cuando constituye una obligación del trabajador, en virtud de alguna de las siguientes causas:

a) Que el uso de tales implementos obedece a una obligación consignada en el Reglamento Interno de

Trabajo de la empresa, política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.

b) Que el uso del uniforme de trabajo es exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

c) Que se puedan desplegar medidas disciplinarias con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme de trabajo.

EL TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A PRACTICARSE PRUEBA MÉDICA INCLUSO EN DÍA DE DESCANSO

Casación Laboral N° 50245-2022
Arequipa

- » En este caso, el empleador programó la evaluación clínica y tamizaje para descartar Covid-19 en un día de descanso del trabajador. Sin embargo, el trabajador no se realizó dicha prueba por haberse presentado en estado etílico, tras participar en una reunión familiar, pese al nivel muy alto de la pandemia por la Covid-19.
- » Para la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, este hecho configura una falta grave al vulnerar la

relación de confianza y la buena fe que emana de toda relación de trabajo, pues impidió que se desarrolle el despistaje de Covid-19, pese a ser necesario para el ingreso al campamento minero.

- » La Sala Suprema agregó que, aunque el trabajador se encontraba en día de descanso, este debía participar en la actividad programada por cuanto *"las obligaciones tanto del empleador como trabajador emanadas del contrato de trabajo subsisten en la medida que estén orientadas a procurar el desarrollo de la relación laboral"*.

PAGAR LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL NO SUBSANA LA INFRACCIÓN POR NO OTORGAR VACACIONES

RESOLUCIÓN N° 830-2023-SUNAFIL/-
TFL-PRIMERA SALA

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral precisó que la infracción por falta de otorgamiento del descanso vacacional no es subsanada con el pago de remuneraciones vacacionales y/o indemnización vacacional, conforme al artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, por tener una naturaleza distinta.

A su vez, concluyó que el criterio aprobado con la Resolución de Superintendencia N° 167-2019-SUNAFIL no se ajusta a nuestro ordenamiento jurídico, pues el pago de la remuneración vacacional y su indemnización, no reemplazan el otorgamiento inoportuno del descanso físico vacacional.

SE APRUEBA NUEVA DIRECTIVA PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DEL COVID-19 EN EL TRABAJO

El 15 de enero de 2024 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución Ministerial N° 022-2024/MINSA, por la cual se aprobó la Directiva Administrativa N° 349-MINSA/DGIESP-2024, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

A continuación, trasladamos sus principales disposiciones.

1 Las disposiciones de la Directiva son aplicables para todos los empleadores, independientemente del número de trabajadores o que se sujeten a las normas técnicas del SCTR.

2 El empleador debe elaborar un “Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo”, el mismo que será aprobado por el Comité de SST o el Supervisor de SST, según corresponda, en un plazo de 48 horas desde que lo recibe.

3 Las disposiciones de la Directiva son aplicables para todos los empleadores, independientemente del número de trabajadores o que se sujeten a las normas técnicas del SCTR.

4 El descanso médico es otorgado por el tiempo que determine el médico tratante.

5

Se incorporan como factores de riesgo a los pacientes oncológicos (cáncer), enfermedad renal crónica y enfermedad hepática crónica.

6

Los empleadores que no cuentan con un servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben contar con los siguientes profesionales de la salud:

6.1. Si tienen más de 100 trabajadores, deben contar con un médico y un licenciado de enfermería.

6.2. Si tienen más de 50 y hasta 100 trabajadores, deben contar con un licenciado en enfermería.

6.3. Si tienen menos de 50 trabajadores, deben contar con un profesional de la salud.

7

Los centros de trabajo deben garantizar una ventilación adecuada de sus ambientes.

8

El servicio de SST debe identificar el riesgo de exposición al Covid-19 por cada puesto de trabajo

9 El empleador debe asegurar puntos de lavado (lavadero, caño con conexión de agua, jabón líquido y papel toalla) o puntos de alcohol en gel (al 70%).

12 Se debe controlar que no se sobrepase el aforo convencional.

10 En la parte superior de cada punto de lavado o desinfección deben colocarse carteles informando el método de lavado correcto o uso de alcohol.

13 Se debe establecer el uso de equipos de protección personal.

11 Los empleadores deben realizar capacitaciones sobre la Covid-19 y las medidas para disminuir el riesgo de infectarse.

OTORGAR LICENCIA CON GOCE DE MANERA UNILATERAL CONFIGURA UN ACTO DE HOSTILIDAD

RESOLUCIÓN N° 825-2023-SUNAFIL/- TFL-PRIMERA SALA

En el caso concreto, el empleador decidió, unilateralmente, otorgar una licencia con goce de remuneraciones a la trabajadora afectada tras determinar que el lugar de trabajo al que fue asignada para dar cumplimiento a una reposición judicial, no contaba con las medidas de seguridad y salud en el trabajo. La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral concluyó que dicha conducta afecta el derecho a la ocupación efectiva, configurando el acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30 del D.S. 003-97-TR.



[Leer aquí](#)

LICENCIA PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL CÁNCER DE MAMA Y CUELLO UTERINO

El 20 de enero de 2024 se publicó el Reglamento de la Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2024-SA.

Como se recordará la Ley N° 31561 estableció el derecho de las mujeres trabajadoras a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurren a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

En el reglamento se ha establecido el procedimiento para el otorgamiento de la licencia y otros aspectos de interés.

Otros aspectos regulados

- La trabajadora se puede realizar el examen en una IPRESS pública o privada, incluyendo también a las IPRESS que corresponden a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú
- El empleador asume la licencia con goce de haber sin requerir a EsSalud el financiamiento.
- La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia, estando sujeta a la presentación de la constancia de atención.

Procedimiento para solicitar la licencia

1. Tres (3) días antes de la cita programada para el examen de detección de cáncer de mama y/o cuello uterino, la trabajadora debe presentar una solicitud a su jefe inmediato, adjuntando la programación correspondiente.



2. El jefe inmediato remite la solicitud al área de recursos humanos o quien haga sus veces.



3. Tres (3) días después de su cita, la trabajadora debe presentar la constancia de atención.



NO CONTRATAR A POSTULANTE VIH+ ES UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN

RESOLUCIÓN 1216-2023-SUNAFIL/- TFL-PRIMERA SALA

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) confirmó la sanción impuesta a una clínica que decidió no continuar con un proceso de selección de personal, luego de constatar que el postulante -a quien incluso preliminarmente se le había dado la bienvenida- era VIH+.

La empresa sustentó que su decisión fue adoptada porque el postulante declaró falsamente que no contaba con alguna enfermedad; sin embargo, el TFL consideró que ello no era razón suficiente para dejar de contratar al postulante, al requerir una información personal que atenta contra su intimidad y dignidad.

El TFL determinó que el postulante sufrió discriminación pues la decisión de no contratarlo había sido adoptada luego de identificar que era VIH+, y no sobre la base de razones objetivas y razonables.



[Leer aquí](#)

¿SE CONFIGURA FALTA GRAVE SI EL TRABAJADOR CONTRATA CON FINES PERSONALES AL PROVEEDOR DEL EMPLEADOR?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, nos explica en el siguiente video:

[Ver aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 laboral@nmabogados.com.pe

 www.nmabogados.com.pe

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703