

2026

REPORTE LABORAL

**INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- ¿Se pueden aplicar sanciones a un trabajador durante su descanso médico?..... 3
- Debe el empleador otorgar licencias para la realización de exámenes oncológicos en el Perú..... 3

Jurisprudencia laboral

- El plazo de cinco (5) años para conservar documentos no limita la prueba en juicios laborales por horas extras..... 4

Informativo

- ¿Qué metodología usar para valorizar puestos?..... 5
- La protección de la maternidad en las relaciones laborales..... 6

Artículos y video

- Lo que debes conocer sobre tus derechos laborales..... 7
- ¿Se debe aumentar el sueldo si se amplía la jornada de trabajo?..... 7
- Obligaciones del empleador en materia de Hostigamiento Sexual Laboral..... 7

¿Se pueden aplicar sanciones a un trabajador durante su descanso médico?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

El Tribunal Constitucional ha señalado que despedir a un trabajador mientras se encuentra con descanso médico puede constituir un despido nulo, al afectar derechos fundamentales como la dignidad y el derecho de defensa, considerando además que la relación laboral se encuentra suspendida durante dicho periodo.

Sin embargo, la Corte Suprema ha precisado que si el trabajador recibe una carta de preaviso de despido durante su descanso médico y presenta sus descargos dentro del plazo otorgado, no se configura una vulneración a su derecho de defensa. Este criterio podría extenderse a la aplicación de otras sanciones disciplinarias.

Aun así, desde una perspectiva preventiva lo más recomendable es no imponer sanciones —incluido el despido— mientras el trabajador se encuentre con descanso médico, y esperar su reincorporación, evitando así contingencias legales sin afectar el principio de inmediatez.

¿Debe el empleador otorgar licencias para la realización de exámenes oncológicos en el Perú?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

Sí. En el Perú existen licencias laborales destinadas a facilitar la realización de exámenes preventivos y de detección temprana del cáncer.

La Ley N° 31336 regula la licencia para la realización de exámenes preventivos oncológicos, aplicable a trabajadores del sector público y privado en general. Esta licencia permite acceder hasta a dos (2) días hábiles al año, consecutivos o no, para la reali-

zación de dichos exámenes, siendo una licencia compensable.

Por otro lado, la Ley N° 31561 regula la licencia para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino, aplicable únicamente a trabajadoras mujeres del sector público y privado, incluyendo a integrantes de la PNP y Fuerzas Armadas. Esta licencia otorga un (1) día al año con goce de haber para la realización de dichos exámenes.

Estas medidas buscan promover la prevención y el diagnóstico oportuno del cáncer; por lo que, es indispensable su difusión y otorgamiento en el centro de trabajo.

El plazo de cinco (5) años para conservar documentos no limita la prueba en juicios laborales por horas extras

Casación Laboral N° 36773-2023 La Libertad

En los procesos judiciales en los que se reclama el pago de horas extras por periodos antiguos, es habitual que se solicite al empleador la exhibición de los registros de asistencia. Sin embargo, dado que la normativa solo exige su conservación por un plazo de cinco (5) años, el empleador suele oponerse a dicha exhibición alegando que no cuenta con esa documentación.

Frente a ello, la Corte Suprema ha establecido las siguientes reglas:

Regla 1:

El plazo de cinco (5) años para conservar planillas y registros es una regla administrativa y no limita la prueba en juicio ni extingue derechos laborales históricos.

Regla 2:

En reclamos de horas extras antiguos, si el trabajador presenta indicios razonables (por ejemplo, pagos previos, mensajes o un relato coherente) y el empleador no exhibe registros, esta conducta se considera obstructiva y se presume la existencia de horas extras, incluso por periodos mayores a cinco (5) años.

Regla 3:

En reclamos de horas extras antiguos, si el trabajador presenta indicios razonables (por ejemplo, pagos previos, mensajes o un relato

coherente) y el empleador no exhibe registros, esta conducta se considera obstructiva y se presume la existencia de horas extras, incluso por periodos mayores a cinco (5) años.

Regla 4:

Esta presunción no implica reconocer automáticamente todo lo reclamado. El juez debe fijar el monto con criterios de razonabilidad, considerando las condiciones reales del trabajo.

Para ello, el juez deberá evaluar las particularidades del servicio prestado, las limitaciones físicas propias de la jornada, las fluctuaciones y variaciones propias de toda relación laboral prolongada, los indicios existentes en el expediente, entre otros aspectos.



[Leer aquí](#)

¿Qué metodología usar para valorizar puestos?

Un tip práctico antes de diseñar tu política salarial



Maricarmen Miniza
Consejera

Antes de definir salarios,

necesitas saber cuánto "pesa" cada puesto dentro de la organización. Para eso existen dos metodologías clave y elegir la correcta marca la diferencia.

Metodología HAY

Cuando tienes estructuras complejas y necesitas compararte con el mercado externo. Evalúa conocimiento, solución de problemas y responsabilidad.

Puntos por Factor

Cuando necesitas un proceso flexible, auditable y adaptado a tu propia realidad organizacional.

No existe una metodología "mejor"

La decisión depende del nivel de madurez de tu organización, el objetivo que se busca alcanzar y el uso que darás a los resultados.

– Si necesitas competitividad externa: HAY

– Si necesitas legitimidad interna y proceso propio: Puntos por Factor

Y en ambos casos,

el error más frecuente no está en la metodología, sino en implementarla sin involucrar a los líderes.

Una valorización que ellos no entienden ni defienden no sobrevive al primer ciclo de evaluación de desempeño.

La protección de la maternidad en las relaciones laborales

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Se prohíbe el despido y la no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

La trabajadora tiene la facultad de solicitar a su empleador, no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Frente a ello, el empleador debe asignar trabajo no riesgoso, durante el periodo de gestación y sin menoscabar sus derechos laborales.

Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.

Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.

Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna

La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia.

En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho de lactancia.

Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción

La trabajadora peticionaria de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño.

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, protección que alcanza a las trabajadoras que se encuentran en periodo de prueba.

Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo que debes conocer sobre tus derechos laborales

En este video Alejandro Navarrete analizó qué aspectos debe considerar la empresa, en una entrevista para “La Rotativa del Aire” de RPP Noticias

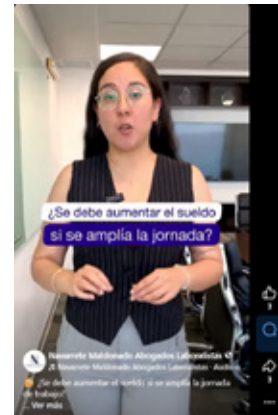
[Ver aquí](#)



¿Se debe aumentar el sueldo si se amplía la jornada de trabajo?

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



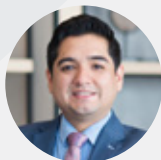
Obligaciones del empleador en materia de Hostigamiento Sexual Laboral

Nos explica nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, para el blog de Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas, en el siguiente artículo:

[Leer aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar