

BOLETÍN MENSUAL · EDICIÓN N° 71 · 30 DE SEPTIEMBRE DE 2026

2026

REPORTE LABORAL

Información legal para la gestión de recursos humanos

• Nuestros expertos responden

• Jurisprudencia laboral

• Informativos

• Artículos y videos



NAVARRETE MALDONADO
ABOGADOS LABORALISTAS

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- ¿Las teletrabajadoras deben considerarse para determinar la obligación de implementar un lactario?..... 3
- ¿Cuál es la forma correcta de computar el plazo para responder el pedido de acceso al teletrabajo?..... 3
- ¿Los descargos presentados fuera del plazo carecen de valor dentro de un procedimiento de despido?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Los días de descanso de una jornada atípica pueden comprender el descanso vacacional..... 6
- El juez laboral es competente para conocer las demandas de indemnización interpuestas por el empleador contra sus trabajadores..... 6

Informativo

- Brecha Salarial: ¿qué obligaciones tienen las empresas?..... 7
- Publican disposiciones laborales con motivo de las elecciones regionales y municipales..... 8

Artículos y video

- ¿Un trabajador abandona su puesto durante 4 días? ¿La empresa puede despedirlo de inmediato?..... 9
- ¿Tu empresa debe otorgar licencia a un trabajador para realizarse un examen oncológico?..... 9
- Obligaciones en materia de Hostigamiento Sexual Laboral..... 9

¿Las teletrabajadoras deben considerarse para determinar la obligación de implementar un lactario??



Alejandro Navarrete

Socio principal

Depende de la modalidad de teletrabajo.

Conforme a los artículos 5 y 6 del D.S. N° 023-2021-MIMP, la obligación de implementar un lactario se determina considerando si en un centro de trabajo laboran veinte (20) o más mujeres entre los 15 y 49 años de edad.

En el teletrabajo total, la trabajadora no se consi-

dera para este cómputo, pues no presta servicios en las instalaciones del empleador. En cambio, si realiza teletrabajo parcial, sí debe ser considerada, ya que alterna el trabajo a distancia con la prestación presencial.

Por ejemplo, si una empresa cuenta con 40 trabajadoras en edad fértil, pero 30 realizan teletrabajo total y solo 10 prestan servicios presencialmente, no se alcanza el número mínimo exigido para implementar un lactario.

Este criterio también ha sido abordado por el MTPE en el Informe N° 000087-2023-MTPE/2/14.1, al analizar la implementación de lactarios en el contexto del teletrabajo.

¿Cuál es la forma correcta de computar el plazo para responder el pedido de acceso al teletrabajo?



Martín Bravo

Abogado asociado

La Ley N° 31572 y su Reglamento establecen que la respuesta al pedido de teletrabajo debe ser efectuada por la empresa o administración pública dentro del plazo de diez (10) días hábiles, y que, transcurrido el plazo sin respuesta, el pedido se entiende por aprobado.

En la práctica, muchas veces las empresas y entidades generan el acto de respuesta dentro del plazo de ley, pero lo terminan notificando, por asuntos meramente burocráticos, fuera de dicho lapso, lo que termina provocando la aceptación tácita del pedido, cuando ya se tenía una respuesta concreta al respecto, no siempre positiva.

Ante ello, cabe preguntarse, respecto del cómputo: ¿qué segunda fecha se debe considerar? ¿Cuándo se emite el acto, o cuando este es notificado al trabajador?

Conforme a criterios de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Informe Técnico N° 0013336-2026-SERVIR-GPGSC), aplicables por el sector privado, el plazo de diez días hábiles se computa desde la recepción de la solicitud y hasta el momento en que el empleador brinda respuesta (notifica) al trabajador solicitante, aprobándola o denegándola.

En ese sentido, la notificación deberá efectuarse a la brevedad posible de generado que sea el acto de respuesta, a fin de evitar el acceso a peticiones que estaban planificadas a ser denegadas.

¿Los descargos presentados fuera del plazo carecen de valor dentro de un procedimiento de despido?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

No necesariamente. Si bien el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece que el empleador debe otorgar al trabajador un plazo no menor de seis días naturales para formular sus descargos frente a una imputación de falta grave, ello no implica que una defensa presentada de manera extemporánea deba ser automáticamente desestimada.

En efecto, los procedimientos disciplinarios laborales no solo se encuentran regidos por las disposiciones de la LPCL, sino también por el principio de buena fe laboral, el cual exige que ambas partes actúen con lealtad, corrección y transparencia durante el desarrollo de la relación de trabajo. Bajo esta lógica, si los descargos presentados fuera de plazo contienen información relevante para determinar la responsabilidad del trabajador, el empleador debería valorar su contenido antes de adoptar una decisión definitiva, siempre que la carta de despido aún no haya sido notificada.

Ello resulta especialmente importante cuando la documentación presentada podría evidenciar la inexistencia de la falta imputada o circunstancias que atenúen la responsabilidad del trabajador. Ignorar tales elementos únicamente por una cuestión formal podría afectar la razonabilidad de la medida disciplinaria y comprometer su validez en una eventual revisión judicial.

Por esta razón, más allá del vencimiento del plazo otorgado para ejercer la defensa, resulta recomendable que las empresas evalúen integralmente la información puesta a su disposición y sustenten sus decisiones en los hechos efectivamente acreditados, reduciendo así contingencias legales futuras.

Los días de descanso de una jornada atípica pueden comprender el descanso vacacional

Casación Laboral N° 732-2025 Cajamarca

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

La Corte Suprema analizó si las vacaciones podían considerarse gozadas durante los días de descanso de una jornada atípica. En el caso, el trabajador laboró bajo jornadas de 16 días de trabajo por 8 días de descanso (16x8) y de 14 días de trabajo por 7 días de descanso (14x7).



[Leer aquí](#)

La Corte determinó que

los días de descanso otorgados en ambos regímenes no correspondían únicamente al descanso semanal acumulado, sino que también comprendían el descanso vacacional. Así, consideró que las vacaciones habían sido gozadas dentro de los 8 y 7 días de descanso, respectivamente, lo que además señaló que se encontraba corroborado con las boletas de pago.

Por ello,

al considerar que el trabajador sí había gozado de sus vacaciones, la Corte concluyó que no correspondía el pago de la indemnización por vacaciones no gozadas prevista en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713.

El juez laboral es competente para conocer las demandas de indemnización interpuestas por el empleador contra sus trabajadores

Casación N° 25213-2024 Lima

La Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial que la competencia del juez laboral se determina por la naturaleza del conflicto. Por ello, si la pretensión tiene su origen en derechos, deberes u obligaciones derivados de una relación laboral, corresponde que sea conocida por la jurisdicción laboral.

Este criterio también

se aplica cuando es el empleador quien demanda al trabajador por daños y perjuicios. Si el daño cuya reparación se reclama se produjo por el incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, la controversia mantiene naturaleza laboral, aunque para determinar la responsabilidad se apliquen reglas de responsabilidad civil.

Asimismo,

la Corte precisó que las demandas de indemnización presentadas por entidades estatales contra sus trabajadores, e incluso aquellas promovidas por la Contraloría General de la República, son competencia del juez laboral cuando el daño proviene del incumplimiento de deberes o funciones derivados de una relación laboral.

En estos casos,

la existencia de un Informe de Control de la Contraloría no convierte el conflicto en uno de naturaleza civil. Dicho informe constituye una prueba preconstituida, pero no es la fuente de la obligación de indemnizar ni modifica la competencia jurisdiccional, pues esta dependerá del origen de los deberes cuyo incumplimiento se atribuye al trabajador.



Leer aquí

Brecha salarial: ¿qué obligaciones tienen las empresas?

El Foro Económico Mundial (WEF) realizó una publicación en su informe 19° sobre la brecha entre mujeres y hombres, el cual presenta un panorama de progreso lento pero sostenido hacia la igualdad.

En el Perú, un informe del Instituto Peruano de Economía (IPE) reveló que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el país llegó a 29% en 2024.

Este año, Sunafil envió 18,226 cartas a empresas de todo el país para que remitan su política salarial formal y acrediten su comunicación a los trabajadores. Las compañías tienen 20 días hábiles para cumplir con este requerimiento vía casilla electrónica.

La medida busca prevenir la discriminación salarial y beneficiar a 144,746 trabajadores, la mayoría en microempresas. El incumplimiento constituye una infracción muy grave en materia laboral.

En ese marco, con la finalidad de contribuir a la reducción de la brecha salarial por género, es importante que las organizaciones adopten consciencia sobre el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley N° 30709, lo que comprende realizar, por lo menos, las siguientes acciones:

1. Implementa un cuadro de categorías y funciones:



Identifica el valor del puesto considerando criterios objetivos basados en **tareas, aptitudes y perfil del puesto**.



Utiliza metodologías como **puntos por factor** para determinar el valor del puesto.



Realiza una revisión y **actualización periódica** del cuadro.

2. Implementa una política salarial:



Desarrolla y documenta una política salarial clara y objetiva.

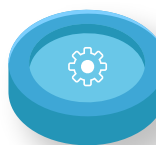


Asegúrate de que la política esté alineada con la normatividad vigente y que no sea discriminatoria.



Realiza una revisión y actualización periódica de la política salarial.

3. Comunica oportuna y efectivamente la política salarial:



Elabora un plan de comunicación.



Informa a todos los trabajadores sobre la política salarial al momento de su ingreso, cuando haya cambios en su categoría ocupacional o modificaciones en el esquema de remuneración.



Utiliza reuniones informativas o comunicaciones escritas para asegurar que todos comprendan la política.

Multa:

No cumplir con estas obligaciones constituye una infracción muy grave que puede ser SANCIONADA por SUNAFIL con una multa desde S/ 14,070.50 hasta S/ 288,915.00.

Adoptemos el compromiso de implementar medidas concretas para garantizar una remuneración justa y avanzar hacia una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral

Publican disposiciones laborales con motivo de las elecciones regionales y municipales

El 20 de setiembre de 2026, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 014-2026-TR, que establece medidas laborales para garantizar la participación ciudadana en las elecciones regionales y municipales del 4 de octubre de 2026, aplicables tanto al sector público como al sector privado.

A continuación, se detallan las principales disposiciones:

1. Trabajadores que se desempeñen como miembros de mesa

Tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado no compensable, siempre que hayan cumplido con la capacitación correspondiente. Este descanso deberá ser otorgado dentro de los noventa (90) días posteriores a la jornada electoral.

La capacitación se acredita con el Certificado de Capacitación emitido por la ONPE.

En caso no hayan completado la capacitación, así como aquellos que sean designados el mismo día de la elección ante la ausencia de miembros titulares o suplentes, tendrán derecho a un descanso remunerado compensable el lunes 5 de octubre de 2026.

Las horas dejadas de laborar deberán compensarse dentro de los diez (10) días calendario siguientes o en la oportunidad que determine el empleador.

2. Trabajadores que deban trasladarse a votar fuera de su localidad

Podrán no asistir a laborar los días viernes 2, sábado 3, domingo 4 y lunes 5 de octubre de 2026, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto.

En el sector privado, estos días deberán ser compensados en la oportunidad que acuerden el trabajador y el empleador. A falta de acuerdo, decide el empleador.

En el sector público, la entidad define la forma de compensación según sus necesidades.

3. Trabajadores que laboren el día de las Elecciones Generales

Los empleadores deberán brindar periodos de tolerancia al inicio o durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación, a los trabajadores que deban asistir a laborar el día 4 de octubre 2026 y su local de votación no se encuentre en una localidad lejana, con el propósito de que ejerzan su voto.

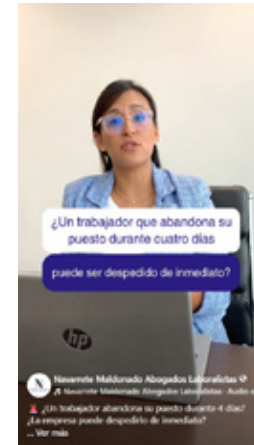


[Leer aquí](#)

¿Un trabajador abandona su puesto durante 4 días? ¿La empresa puede despedirlo de inmediato?

Nuestra abogada asociada Ingrid Alvino responde esta interrogante y explica qué deben tener en cuenta las empresas para actuar correctamente y prevenir contingencias laborales.

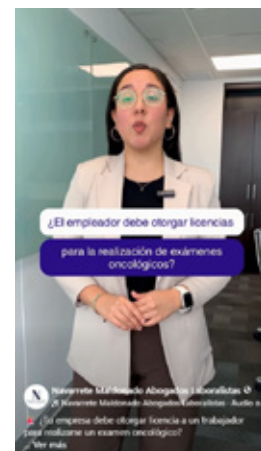
[Ver aquí](#)



¿Tu empresa debe otorgar licencia a un trabajador para realizarse un examen oncológico?

Nuestra abogada asociada, Ginneth Martínez, responde esta interrogante y explica qué deben tener en cuenta las empresas para cumplir correctamente con sus obligaciones laborales.

[Ver aquí](#)



Obligaciones en materia de Hostigamiento Sexual Laboral

Nuestra abogada asociada, Ginneth Martínez, desarrolla las principales obligaciones del empleador, así como los aspectos relevantes que deben considerarse para prevenir contingencias y actuar correctamente ante estos casos.

[Leer aquí](#)



Nuevo canal de **WhatsApp**



● DIAGNÓSTICO GRATUITO · 5 MINUTOS

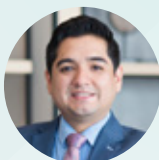
¿Qué tan preparada está tu empresa frente a una fiscalización laboral?

Detecta riesgos laborales antes de que se conviertan en sanciones. Recibe un diagnóstico personalizado.

Iniciar diagnóstico →



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



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



laboral@nmabogados.com.pe



www.nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



Av. Santo Toribio 143 – Edificio Santo Toribio,
Piso 2, Growyard, San Isidro, Lima.