

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

- Locadores de servicio en la empresa: ¿Existe un número límite en su contratación?... 3
- ¿Se puede gozar del descanso vacacional después de la licencia por maternidad o por paternidad?..... 4
- ¿Se puede despedir a un trabajador que fue repuesto por medida cautelar?..... 4

Jurisprudencia laboral

- La corte suprema precisa que la tercerización del núcleo del negocio es constitucional 5

Informativo

- Cambian las reglas para el diagnóstico en salud mental..... 6
- Modifican la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad..... 6
- Aprueban reglamento sobre exposición a la radiación solar en el trabajo..... 7
- Modifican el reglamento del sistema previsional: cambios en los aportes y afiliación.. 8
- Nuevas disposiciones con impacto en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo..... 9

Artículos y video

- Vacaciones fraccionadas: ¿en qué casos corresponde el pago de indemnización?..... 10
- ¿Se debe adjuntar las pruebas a la carta de preaviso de despido?..... 10
- Flexibilidad laboral vs. corresponsabilidad: el desafío para equilibrar la vida laboral y personal..... 10

Locadores de servicio en la empresa: ¿Existe un número límite en su contratación?



Martín Bravo

Abogado asociado

No hay un límite según el ordenamiento vigente. Las empresas no están obligadas a contar con un número reducido de locadores, en comparación con los trabajadores ordinarios (en planilla). Por tanto, los primeros pueden excederlos, equipararlos, o incluso encontrarse numéricamente por debajo de estos últimos.

Ahora bien, en la práctica se observa que entidades como la SUNAT, durante sus fiscalizaciones ordinarias, encuentren potencialmente problemático el que las empresas contraten un número considerable de locadores de servicio. Ante ello, la administración suele requerir información a los inspeccionados para determinar si se trata o no de posibles trabajadores encubiertos.

Ante ello, siempre que a nivel documental se pueda acreditar que los locadores son, en efecto, colaboradores autónomos, no sujetos a subordinación, la empresa podrá reputar sus contrataciones civiles como válidas, sin posibilidades de desnaturalización.

Así, desde el plano jurídico, la contratación de un número alto de locadores de servicios configura en principio un supuesto perfectamente legal que no necesariamente deberá llevar a presumir de un posible incumplimiento o evasión de obligaciones sociolaborales por parte de la empresa.

Un razonamiento en contrario no sería del todo compatible con la libertad de empresa y la libertad de contratar, así como tampoco lo sería con la presunción de inocencia, aplicable también al ámbito empresarial a favor del empleador: toda contratación es válida mientras no exista pronunciamiento firme de autoridad competente que señale lo opuesto.

¿Se puede gozar del descanso vacacional después de la licencia por maternidad o por paternidad?



Gineth Martínez
Abogada asociada

Sí. En el caso de la madre, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, la trabajadora puede hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce inmediatamente después de culminado el descanso postnatal. Para ello, deberá comunicar su decisión al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Por su parte, conforme al numeral 2.5 del artículo 2 de la Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad, el trabajador puede hacer uso de su descanso vacacional pendiente a partir del día siguiente de vencida su licencia por paternidad. En este caso, la comunicación al empleador debe realizarse con una anticipación no menor de 15 días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

En ambos supuestos, es indispensable contar con récord vacacional cumplido y comunicar oportunamente la decisión al empleador, siendo este último aspecto clave para una adecuada planificación laboral.

¿Se puede despedir a un trabajador que fue repuesto por medida cautelar?



Alejandro Navarrete
Abogado asociado

Sí. El hecho de que un trabajador haya sido repuesto por una medida cautelar no lo convierte en inmune a un despido. Si durante la vigencia de la relación laboral incurre en una falta grave, el empleador mantiene su facultad disciplinaria y puede extinguir el vínculo conforme a ley.

La reposición cautelar no implica una protección absoluta, sino únicamente la continuidad provisional del vínculo mientras se resuelve el proceso

principal. Por ello, si el trabajador comete una infracción que justifique el despido, este puede ser válidamente aplicado.

Ahora bien, si el trabajador no está de acuerdo con el despido, debe impugnarlo dentro del plazo legal de 30 días hábiles. El hecho de tener un proceso judicial en curso no lo exime de cuestionar oportunamente el nuevo acto de despido.

En consecuencia, la reposición por medida cautelar no elimina la potestad disciplinaria del empleador ni sustituye la necesidad de impugnar un despido posterior.

La corte suprema precisa que la tercerización del núcleo del negocio es constitucional

Acción Popular N° 30989-2023-LIMA

A través de la Acción Popular N° 30989-2023-LIMA, la Corte Suprema ha declarado la nulidad del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

En la mencionada sentencia,

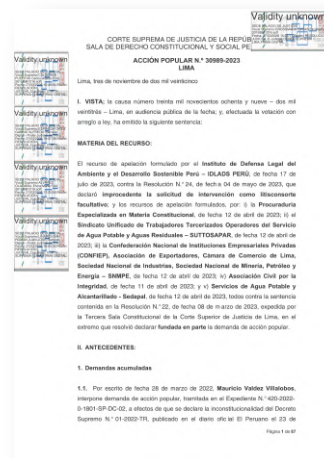
el Tribunal Supremo ha detallado que el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, al introducir la denominación “núcleo del negocio”, restringe la tercerización de los servicios de especialización u obra que impliquen un desplazamiento del trabajador, a pesar de que la Ley N° 29245, no establece dicha limitación. De este modo, no ha observado el principio de jerarquía normativa, el cual establece que las disposiciones reglamentarias deben desarrollar y no desnaturalizar el contenido de la ley.

Asimismo,

la Corte Suprema ha precisado que la ley garantiza la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de empresas que brindan servicios de tercerización, por lo que no es posible alegar que existe una afectación al derecho de dichos trabajadores.

Finalmente,

resaltaron que la sentencia de amparo emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3097-2024-PA/TC, en la que se determinó la imposibilidad de tercerizar actividades que forman parte del “núcleo del negocio”, no posea carácter vinculante sobre la constitucionalidad de la norma, pues es el Poder Judicial quien resuelve en última instancia la acción popular.



[Leer aquí](#)

Cambian las reglas para el diagnóstico en salud mental

El 8 de abril de 2026 se publicó la Ley N.º 32575, que modifica el artículo 25 de la Ley N.º 30947, Ley de Salud Mental.

[Leer aquí](#)



La norma establece que el diagnóstico de problemas de salud mental puede ser realizado por el médico cirujano con especialidad en psiquiatría,

Este cambio es relevante para la gestión laboral, en particular para la evaluación de trabajadores en materia de salud mental y la realización de exámenes médicos ocupacionales vinculados a esta materia.

Modifican la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

El 8 de abril de 2026 se publicó en el diario El Peruano el Decreto Supremo N.º 001-2026-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.



Además establece

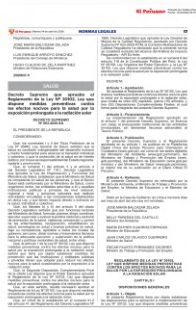
que las entidades del Estado promoverán acciones y normas orientadas para que estas personas puedan conciliar la vida familiar con el trabajo.

[Leer aquí](#)

Entre los diversos cambios introducidos, en materia laboral destaca la incorporación del artículo 6-A. Esta disposición tiene como propósito que los familiares que cuidan a personas con discapacidad en situación de dependencia puedan desarrollar sus actividades laborales sin ser discriminados.

Aprueban reglamento sobre exposición a radiación solar en el trabajo

El día de hoy, se ha publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 003-2026-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, aplicable a los empleadores tanto del sector público y privado.



[Leer aquí](#)

- ✓ Informar y realizar actividades de sensibilización a los trabajadores sobre los riesgos de la exposición a la RUV solar, además de las medidas de prevención y protección.
- ✓ Proporcionar Equipo de Protección Personal (EPP), en atención el puesto de trabajo, la actividad económica y las condiciones ambientales.
- ✓ Realizar vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos la RUV solar.
- ✓ Tener presentes las necesidades de las personas con discapacidad, al informar sobre las medidas de prevención frente a la exposición prolongada a la radiación solar.

Al respecto, la norma ha establecido las siguientes responsabilidades para los empleadores:

- ✓ Colocar y mantener en los lugares visibles y expuestos a la radiación solar de su entidad o institución, carteles, avisos o anuncios, donde se incluya el siguiente texto: "La exposición prolongada a la radiación solar produce daño a la salud".
- ✓ Considerar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo la gestión de riesgos por exposición a Radiación Ultravioleta solar (RUV solar).
- ✓ Evitar realizar actividades, que incluyan la exposición a la RUV solar, entre las 10:00 a.m. y 4:00 p.m., y en la sierra desde las 09:00 a.m.

Modifican el reglamento del sistema previsional: cambios en los aportes y afiliación

El 16 de abril de 2026 se ha publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 061-2026-EF, el cual modifica el Reglamento de la Ley N° 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, aprobado por Decreto Supremo N° 189-2025-EF.

Estos cambios buscan armonizar la Ley N° 32123 con el contenido de la Ley N° 32445, Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones hasta por el monto de cuatro Unidades Impositivas Tributarias (4 UIT) y establece otras disposiciones.

Entre las modificaciones más resaltantes se encuentran las siguientes:

- ✓ Ratifica la eliminación de la obligatoriedad de aportes previsionales para los trabajadores independientes.
- ✓ Los ciudadanos que trabajen de forma independiente pueden afiliarse facultativamente al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones ambientales.
- ✓ Redefine los tipos de aportes de la siguiente manera:

a) Obligatorios: El realizado por los afiliados al Sistema, que se encuentren en una relación laboral de dependencia.

b) Facultativo/Potestativo: Para los afiliados al SNP o SPP que no cuentan con trabajo dependiente.



Para que los trabajadores independientes accedan a la pensión de jubilación del pilar semicontributivo, deben haber dejado de percibir ingresos asegurables.



[Leer aquí](#)

Nuevas disposiciones con impacto en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo

El 17 de abril del 2026 se publicaron en el Diario Oficial El Peruano las siguientes normas con impacto en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo:

1. Resolución SBS N° 01120-2026:

Aprueban el Reglamento Operativo para el otorgamiento de la Pensión de Jubilación para trabajadores pesqueros en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), y la Pensión de Rescate Complementaria (PRC) de afiliados al SPP que pertenezcan al Régimen Especial de Seguridad Social para los trabajadores y

[Leer aquí](#)

2. Resolución de Superintendencia N° 040-2026-SUSALUD/S:

Disponen publicación de proyecto de norma que aprueba la modificación de las “Disposiciones del Modelo de Transacción Electrónica del Proceso de Acreditación de Asegurados en el Aseguramiento Universal en Salud – Modelo ACREDITA SALUD” pensionistas pesqueros. En el reglamento se ha establecido el procedimiento para el otorgamiento de la licencia y otros aspectos de interés.

[Leer aquí](#)

3. Resolución Ministerial N° 000099-2026-PRODUCE:

Disponen la publicación del proyecto de Resolución Ministerial que aprueba las Disposiciones específicas que regulan la gestión de sitios contaminados generados por actividades de la industria manufacturera o de comercio interno y de las referidas Disposiciones.

Se establece que todas las personas que realicen operaciones de manipulación, almacenamiento o trasiego de sustancias o productos químicos – ya sea personal propio o subcontratado – deben contar con formación adecuada y ser homologadas por las empresas receptoras del servicio, para asegurar la aplicación de buenas prácticas laborales.

Esta formación debe incluir, entre otros aspectos, procedimientos de actuación ante fugas o derrames, así como protocolos de inspección y limpieza de las instalaciones.

[Leer aquí](#)

Vacaciones fraccionadas: ¿en qué casos corresponde el pago de indemnización?

En este video Alejandro Navarrete analizó qué aspectos debe considerar la empresa, en una entrevista para Informamos y Opinamos de Exitosa Noticias

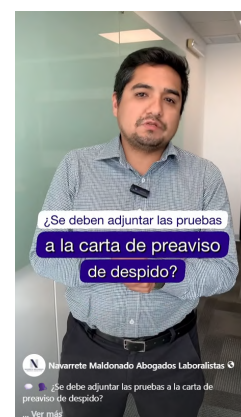
[Ver aquí](#)



¿Se debe adjuntar las pruebas a la carta de preaviso de despido?

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

[Ver aquí](#)



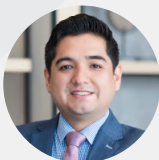
Flexibilidad laboral vs. corresponsabilidad: el desafío para equilibrar la vida laboral y personal"

Nos explica nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, para la revista Jurídica del Diario EL Peruano, 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



laboral@nmabogados.com.pe



www.nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



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