

BOLETÍN MENSUAL · EDICIÓN N° 72 · 29 DE OCTUBRE 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

- ¿Toda reducción unilateral de remuneraciones constituye un acto de hostilidad laboral?..... 3

Jurisprudencia laboral

- La nulidad de suspensión obliga a reintegrar las remuneraciones..... 4

- La sola existencia de un grupo económico no excluye la aplicación del régimen mype..... 4

Informativo

- ¿Qué medidas laborales se deben implementar para una buena salud mental de los trabajadores?..... 5

- Licencia para la detección del cáncer de mama..... 6

- Se declaran días no laborables por la visita del Papa León XIV al Perú..... 7

Artículos y video

- ¿Vas a abrir un nuevo local y necesitas contratar personal temporal?..... 8

- ¿Se pueden tomar vacaciones después de la licencia por maternidad o paternidad?.. 8

- Tendencias en el registro de asistencias: Del reloj biométrico hasta sistemas via WhatsApp..... 8

¿Toda reducción unilateral de remuneraciones constituye un acto de hostilidad laboral?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

No.

Cuando existe un acuerdo entre el empleador y el trabajador para reducir la remuneración, no se configura un acto de hostilidad. En cambio, si el empleador dispone unilateralmente la reducción de la remuneración, puede configurarse un acto de hostilidad.

No obstante, conforme al artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, no existe hostilidad cuando la reducción corresponde a aquella parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a una condición.

En la Casación Laboral N° 11833-2025-Lima, la Corte Suprema concluyó que no existió hostilidad laboral cuando se dejó de pagar una remuneración variable asegurada, debido a que el trabajador incumplió la condición pactada mediante convenio con su empleador: presentar informes médicos mensuales.

En ese sentido, sugerimos a los empleadores establecer y comunicar claramente las condiciones para el otorgamiento y pago de remuneraciones variables, como bonos o comisiones, mediante convenios o políticas internas claras, a fin de prevenir contingencias laborales.



[Leer aquí](#)

La nulidad de suspensión obliga a reintegrar las remuneraciones

Casación Laboral N.° 8912-2024 Lima

29 de abril de 2026

La Corte Suprema determinó que, cuando una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber es declarada nula, corresponde restituir los derechos laborales afectados por dicha medida. Por ello, el empleador debe reintegrar las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir durante los días de suspensión, así como su incidencia en los beneficios sociales.

En el caso,

el trabajador había sido suspendido durante cuatro días sin goce de haber. Al declararse nula la sanción, la Corte consideró que, aunque durante esos días no prestó servicios, ello ocurrió precisamente como consecuencia de una medida disciplinaria que posteriormente fue dejada sin efecto, por lo que correspondía el reintegro de los conceptos dejados de percibir.



[Leer aquí](#)

La sola existencia de un grupo económico no excluye la aplicación del régimen mype

Casación Laboral N° 26-2024 Arequipa

Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

La Corte Suprema estableció que la sola existencia de un grupo económico o vinculación económica no determina la exclusión automática del régimen MYPE. Para ello, debe evaluarse conjuntamente el nivel de ventas de las empresas vinculadas y verificar si superan, durante dos años consecutivos, el límite correspondiente: 150 UIT para la microempresa o 1700 UIT para la pequeña empresa.

En el caso analizado,

las empresas vinculadas solo habían superado el límite de 1700 UIT en un año, por lo que la Corte concluyó que correspondía mantener la aplicación del régimen laboral de la pequeña empresa.



[Leer aquí](#)

¿Qué medidas laborales se deben implementar para una buena salud mental de los trabajadores?

En el Perú, se estima que dos de cada 10 personas padecen de algún trastorno mental, mientras que seis de cada 10 personas mayores de 18 años sufren de algún tipo de malestar emocional.

Por esa realidad, los centros de trabajo deben implementar medidas para reducir las probabilidades de que se produzcan aflicciones a la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Como parte de ello, el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, establece que las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, deben realizar actividades preventivas, tales como:

Gestionar planes y programas continuos *de cuidado personal*

Ello debe incluir planes que promuevan la nutrición y alimentación saludable, actividades físicas, socioculturales, deportivas, gimnasia laboral, capacitación en competencias socioemocionales, entre otras.

Elaborar manuales o *guías de buenas prácticas*

Con el fin de contribuir a la mejora del clima organizacional, compromiso de buen trato y respeto a la diversidad.

Desarrollar directrices para la preeminencia *del bienestar de la persona*

Pueden estar contenidas en políticas, directivas, programas o cualquier documento de gestión interna.

Desarrollar programas para la identificación, *evaluación, atención y protección ante riesgos psicosociales*

Debe contener medidas vinculadas al estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Incorporar disposiciones sobre los ajustes *razonables a favor de las personas con discapacidad*

En el marco de la Ley N° 29973 y su reglamento.

Implementar medidas orientadas a conciliar *y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo*

Licencia para la detección del cáncer de mama

En nuestro país, se estima que la incidencia anual del cáncer de mama es de 28 casos por 100,000 habitantes.

Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la *atención especializada oncológica*

Mediante la Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica, se han establecido medidas para la prevención, control y atención especializada del cáncer de mama y de cuello uterino, así como de otros diagnósticos oncológicos.

Licencia para la detección del *cáncer de mama y cuello uterino*

Las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada, tienen derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurran a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

Procedimiento para solicitar *la licencia*



Cobertura de la atención quirúrgica reconstructiva a los pacientes con *cáncer de mama*

Las aseguradoras, públicas o privadas, deben incorporar en sus planes de seguro, lo siguiente:

Cirugía reconstructiva para las pacientes con cáncer de mama que hubieran tenido una mastectomía parcial o total.

Procedimientos quirúrgicos que contemplen la posibilidad de dispositivos médicos según el tipo de cáncer padecido.

Tratamientos especializados para la rehabilitación física, psicológica y psiquiátrica.

Se declaran días no laborables por la visita del Papa León XIV al Perú

Mediante el Decreto Supremo N° 020-2026-TR, publicado el 23 de octubre de 2026, se declaran días no laborables compensables en determinadas regiones del país, con motivo de la visita del Papa León XIV al Perú.

La medida comprende a trabajadores del sector público y privado, según las fechas y condiciones establecidas:

¿Cuáles son los días no laborables?

Lugar	Fechas declaradas no laborables	Sector aplicable
Lima y Callao	11 y 12 de noviembre de 2026, desde la 13:00 hasta las 24:00 horas (medianoche); y 16 de noviembre, día completo	Público y Privado
Cajamarca, La Libertad, Lambayeque y Piura	13 y 14 de noviembre de 2026, días completos.	Público y Privado
Cusco y Ucayali	15 de noviembre de 2026, día completo	Privado

¿Cómo se aplican los días no laborables?

Sector público: Las horas no trabajadas se recuperarán dentro de los 10 días siguientes o cuando lo establezca cada entidad.

Sector privado: Su aplicación es facultativa y requiere acuerdo entre el empleador y los trabajadores. A falta de acuerdo, decide el empleador.

La forma de recuperar las horas no trabajadas se establece en el mismo acuerdo. A falta de este, decide el empleador. No existe un plazo legal para su compensación.

* Los días declarados no laborables se considerarán hábiles para efectos tributarios.

¿Qué actividades pueden continuar operando?

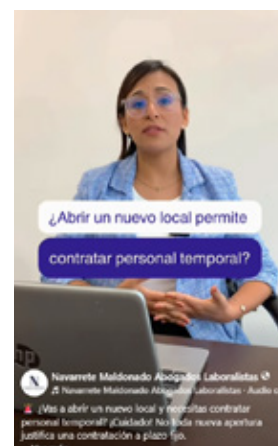
Las empresas que brindan servicios esenciales para la comunidad pueden determinar qué puestos continuarán laborando. Entre las actividades comprendidas:

- Salud, limpieza y saneamiento.
- Agua, electricidad, gas y combustible.
- Transporte, puertos y aeropuertos.
- Comunicaciones, seguridad y vigilancia.
- Servicios financieros y traslado de valores.
- Pesca, hospedajes, restaurantes y venta de alimentos.
- Servicios funerarios.

¿Vas a abrir un nuevo local y necesitas contratar personal temporal?

Nuestra abogada asociada, Ingrid Alvino, explica qué deben evaluar las empresas antes de contratar personal temporal y cómo elegir la modalidad contractual adecuada según la normativa laboral.

[Ver aquí](#)



¿Se pueden tomar vacaciones después de la licencia por maternidad o paternidad?

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](#)



Tendencias en el registro de asistencias: Del reloj biométrico hasta sistemas via WhatsApp

Como explica Alejandro Navarrete para Diario Gestión, el registro de asistencia puede realizarse mediante herramientas digitales, incluido WhatsApp, siempre que se cumplan las exigencias legales.

[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.