

BOLETÍN MENSUAL · EDICIÓN N° 70 · 31 DE AGOSTO 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

- Ante faltas leves, ¿es válido conceder solo tres días para que el trabajador acusado pueda presentar su descargos?..... 3
- ¿Se pueden celebrar sucesivamente distintos contratos sujetos a modalidad con un mismo trabajador?..... 4
- ¿Cuándo debe el empleador reportar un accidente de trabajo al MTPE?..... 4

Jurisprudencia laboral

- La renuncia es inválida si el empleador amenaza con afectar el futuro laboral del trabajador..... 5
- La reducción de categoría es un acto de hostilidad aunque no se reduzca la remuneración..... 6
- Las transacciones extrajudiciales pueden ser revisadas judicialmente si involucran derechos laborales..... 7

Informativo

- Todo sobre la asignación familiar..... 8
- Apuntes sobre las vacaciones no gozadas..... 9

Artículos y video

- Una empresa confirma un caso de tocamientos y despide al trabajador. ¿Ahí termina su obligación?..... 10
- ¿Se pueden otorgar vacaciones adelantadas a un trabajador?..... 10
- Hostigamiento sexual laboral en el sector entretenimiento..... 10

Ante faltas leves, ¿es válido conceder solo tres días para que el trabajador acusado pueda presentar su descargos?



Martín Bravo

Abogado asociado

No se recomienda, pese a ser una práctica bastante difundida en las empresas.

Si bien es cierto que, en las sanciones laborales distintas al despido, como son las suspensiones o amonestaciones, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR no obliga al empleador a conceder el plazo mínimo de seis días naturales para que el trabajador investigado ejerza su defensa escrita, no es menos verdad que en el entendimiento general de los jueces de trabajo, está prácticamente aceptado que dicho plazo, y no otro, es el más razonable para asegurar el derecho al contradictorio.

Y es que el plazo de seis días naturales respeta lo exigido en el artículo 7° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento que pese a no haber sido ratificado por el Estado Peruano es altamente influyente en las decisiones judiciales nacionales.

Además, la concesión de este plazo es compatible con lo acordado en el X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, del año 2023, donde los jueces de la Corte Suprema concluyeron que: "Cuando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al

despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso".

En este sentido, en casos de faltas leves, lo más recomendable en la gestión de la disciplina laboral es conceder, como mínimo, seis días naturales para la defensa del trabajador, otorgamiento que evitaría contingencias innecesarias que pueden suponer, incluso, la nulidad del procedimiento por afectación al derecho de defensa, en una eventual impugnación judicial promovida por el sancionado.

¿Se pueden celebrar sucesivamente distintos contratos sujetos a modalidad con un mismo trabajador?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

Sí. Un trabajador puede ser contratado sucesivamente bajo distintas modalidades de contratación temporal, siempre que cada contrato responda a una causa objetiva legalmente prevista y se respeten los requisitos y plazos máximos establecidos para cada modalidad.

El artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supre-

mo N° 003-97-TR, permite celebrar contratos sucesivos bajo distintas modalidades, siempre que, en conjunto, no superen el plazo máximo de cinco (5) años. Este límite general no reemplaza los plazos máximos previstos para cada modalidad contractual, los cuales también deben ser respetados.

Por ello, no basta con cambiar la modalidad o renovar periódicamente el contrato. En cada contratación debe existir una causa objetiva real que justifique su carácter temporal y que guarde correspondencia con las labores desarrolladas por el trabajador. De lo contrario, la contratación podría ser considerada desnaturalizada y, en consecuencia, la relación laboral podría reputarse como una de duración indeterminada.

¿Cuándo debe el empleador reportar un accidente de trabajo al MTPE?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

No todo accidente de trabajo debe ser reportado directamente por el empleador. Si se produce un accidente de trabajo mortal o un incidente peligroso, el empleador debe comunicarlo al MTPE dentro de las 24 horas de ocurrido, conforme al artículo 110° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

En los accidentes de trabajo no mortales, el reporte corresponde al centro médico asistencial, hasta el

último día hábil del mes siguiente. Para ello, las organizaciones tienen el deber de colaborar y facilitar al centro médico la información que tenga a su disposición y que resulte necesaria para efectuar la notificación.

En ese contexto, tanto los empleadores como los centros médicos, según corresponda, deben realizar estas notificaciones a través del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, disponible en el portal del MTPE. Por ello, ante un accidente o incidente, además de activar los protocolos internos de SST, es importante identificar oportunamente quién debe reportarlo y comunicarlo en el plazo correspondiente.

La renuncia es inválida si el empleador amenaza con afectar el futuro laboral del trabajador

Casación Laboral N.º 17325-2023 Lima

Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

La Corte Suprema ha precisado que la advertencia de iniciar un procedimiento disciplinario o de despido no invalida, por sí sola, la renuncia del trabajador, al constituir el ejercicio regular de un derecho conforme al artículo 217 del Código Civil.

En el caso analizado,

al trabajador se le planteó la opción de renunciar o afrontar un eventual procedimiento disciplinario. Sin embargo, la Corte advirtió que la conducta del empleador no se limitó a ello, sino que incluyó una advertencia adicional, precisándole que, de no renunciar, se comunicaría lo ocurrido a otras sucursales para impedir su futura contratación.

La Corte consideró

que este elemento adicional constituye una conducta que excede el ejercicio regular de un derecho, al introducir una amenaza que afecta la proyección laboral del trabajador y condiciona su decisión.

En ese sentido,

concluyó que la renuncia no fue libre ni voluntaria, sino producto de intimidación



[Leer aquí](#)

La reducción de categoría es un acto de hostilidad aunque no se reduzca la remuneración

Casación Laboral N.° 22701-2024 Ica

25 de mayo de 2026

La Corte Suprema precisó que la reducción de categoría y la reducción de remuneración protegen bienes distintos. Mientras la primera tutela la categoría profesional y la dignidad del trabajador, la segunda protege su derecho remunerativo. Por ello, no es necesario que ambas se produzcan conjuntamente para que se configure un acto de hostilidad.

En el caso analizado,

el trabajador pasó de desempeñarse como Operador de Enderezadora a Operario de Almacén, sin que se redujera su remuneración.

Para determinar si existió una rebaja de categoría,

la Corte comparó los perfiles de ambos puestos. Mientras el primero requería formación técnica en mecánica o carrera afín, para el segundo se exigía secundaria completa y/o formación técnica.

A partir de esta comparación,

la Corte concluyó que el cambio de puesto implicó una disminución de las exigencias técnicas y profesionales y, por tanto, una reducción de la categoría profesional del trabajador. En consecuencia, se configuró un acto de hostilidad, pese a que su remuneración no había sido reducida.



[Leer aquí](#)

Las transacciones extrajudiciales pueden ser revisadas judicialmente si involucran derechos laborales

Casación Laboral N.º 22701-2024 Ica

25 de mayo de 2026

La Corte Suprema precisó que una transacción extrajudicial celebrada entre empleador y trabajador puede ser objeto de control judicial. Cuando el acuerdo involucra derechos laborales, el juez debe verificar que no contravenga el orden público o las buenas costumbres y, además, que respete los derechos del trabajador y su dignidad.

En el caso analizado,

la empresa había celebrado con el trabajador una transacción mediante la cual le otorgó S/ 8,727.15 por el periodo de suspensión perfecta de labores. Sin embargo, previamente la Autoridad Administrativa de Trabajo había declarado improcedente dicha suspensión y ordenado el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante ese periodo, lo que resultaba un monto mayor.

Además,

la transacción establecía restricciones para que el trabajador no pudiera formular posteriormente reclamos judiciales, administrativos o de otra índole respecto del monto otorgado. La Corte Suprema consideró que estas restricciones afectaban el carácter irrenunciable de los derechos laborales y configuraban un objeto jurídicamente imposible, por lo que confirmó la nulidad de la transacción.

En consecuencia,

dispuso que el monto entregado mediante la transacción fuera considerado como pago a cuenta y se abonara al trabajador la diferencia respecto de las remuneraciones que le correspondían. De este modo, la celebración de una transacción extrajudicial no impide que posteriormente se evalúe judicialmente su validez cuando pueda implicar la renuncia a derechos laborales.



[Leer aquí](#)

Todo sobre la asignación familiar

¿Qué es la asignación familiar?

La asignación familiar es un beneficio social que gozan los trabajadores del régimen de la actividad privada.

¿Cuánto es el valor de la asignación familiar actualmente?

El monto de la asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración mínima vital.

Actualmente, este beneficio equivale a S/ 113.00 soles.

¿Cuándo se debe abonar la asignación familiar?

El pago de la asignación familiar será abonado al momento que se paga la remuneración mensual.

La asignación familiar ¿se debe considerar como un concepto remunerativo?

Sí, de manera que es computable para el cálculo de los beneficios sociales.

¿Cuándo tengo derecho a percibir la asignación familiar?

El trabajador tiene derecho a percibir la asignación familiar cuando tiene hijos menores de edad, es decir, menores a 18 años.

Si el trabajador acredita que su hijo sigue estudios superiores técnicos o universitarios, se extiende hasta 6 años posteriores (24 años como máximo).

Este beneficio también alcanza a los trabajadores que tengan uno o más hijos mayores de 18 años, con discapacidad severa, la misma que debe encontrarse certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud. No obstante, el beneficio no será aplicable si se percibe la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

En caso labore para dos empresas, ¿me correspondería el pago en ambas empresas?

Sí, el trabajador que labore en dos empresas distintas, tendrá el derecho percibir el pago de la asignación familiar en ambas empresas.

En caso ambos padres laboren en la misma empresa ¿le corresponde la asignación familiar a cada uno?

Sí, el pago de la asignación familiar es independiente para cada persona.

En caso tenga más de dos hijos, ¿percibo la asignación familiar por cada hijo?

No, el pago de la asignación familiar es únicamente el 10% de la remuneración, siendo irrelevante el número de hijos.

Si el trabajador tiene tardanzas o faltas injustificadas ¿se le debe descontar en la asignación familiar?

No, el pago de la asignación familiar se realiza de manera íntegra, sin importar el número de días trabajados.

En caso la empresa tenga un convenio colectivo ¿el trabajador tiene derecho a recibir la asignación familiar?

Si el sindicato y la empresa han suscrito un convenio colectivo que reconoce un derecho equivalente a la asignación familiar que resulte más favorable, prevalecerá el contenido del convenio colectivo. No obstante, si el convenio colectivo no contiene pacto alguno sobre la asignación familiar o derecho equivalente, entonces corresponderá el pago de acuerdo a la Ley aplicable. Este criterio fue expuesto en la Casación Laboral N° 2630-2009-Huaura.

¿Desde cuándo el empleador está obligado a otorgar ese derecho?

De acuerdo al artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, corresponde que el trabajador comunique al empleador, las circunstancias vinculadas a su carga familiar para la percepción del beneficio.

Sin embargo, en la Casación Laboral Nro. 14443-2015-Junín y otras, la Corte Suprema estableció que la comunicación del trabajador es un requisito adicional establecido por el reglamento, lo que contraviene el principio de irrenunciabilidad de derechos, de manera que no podría supeditarse el pago del beneficio a la efectiva comunicación del trabajador

Apuntes sobre las vacaciones no gozadas

El trabajador del régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a treinta días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios.

No gozar las vacaciones dentro del año siguiente a la oportunidad en que se adquiere el derecho, califica como una infracción insubsanable (Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

En ese supuesto, además de la remuneración por el trabajo realizado (incluida en la remuneración mensual), corresponderá el pago de:



(i) Una remuneración adicional por el descanso adquirido y no gozado; y,



(ii) Una indemnización por vacaciones no gozadas.

El pago de estos conceptos no genera la subsanación de la infracción por no haber otorgado las vacaciones oportunamente (Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

Una empresa confirma un caso de tocamientos y despide al trabajador. ¿Ahí termina su obligación?

En una nueva publicación, nuestro socio principal, Alejandro Navarrete, analiza qué medidas deben adoptarse luego de concluida la investigación, especialmente respecto de la víctima, el seguimiento de las medidas de protección y las acciones necesarias para evitar nuevos hechos.

[Leer aquí](#)



¿Se pueden otorgar vacaciones adelantadas a un trabajador?

En este video, nuestra abogada asociada Ginneth Martínez explica en qué casos procede y qué aspectos deben considerarse antes de otorgarlo.

[Ver aquí](#)



Hostigamiento sexual laboral en el sector entretenimiento

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez participó en el programa Informamos y Opinamos de Exitosa Noticias, donde abordó las responsabilidades de los empleadores frente a estas situaciones y las medidas que deben adoptar para una adecuada prevención y actuación.

[Ver aquí](#)



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