BOLETÍN MENSUAL · EDICIÓN N° 73 · 27 DE NOVIEMBRE 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

- ¿Existe un número máximo de locadores de servicio que puedo contratar en mi empresa?..... 3
- ¿La pérdida de la calidad migratoria de un trabajador extranjero extingue su contrato de trabajo?..... 3

Jurisprudencia laboral

- No corresponde devolver utilidades pagadas en exceso por error del empleador..... 4
- Si el empleador no fija las metas pactadas, el beneficio condicionado resulta inexigible..... 4

Informativo

- Gobierno aprueba subsidio extraordinario de S/ 100 por trabajador para microempresas..... 5

Artículos y video

- Actualidad laboral: prevención ante el Fenómeno El Niño y fiscalización de políticas salariales..... 6
- Más allá de las renovaciones: ¿qué convierte un contrato temporal en indefinido?..... 6
- ¿El tiempo de refrigerio se considera parte de la jornada laboral?..... 6

¿Existe un número máximo de locadores de servicio que puedo contratar en mi empresa?



Martín Bravo
Abogado asociado

No. Los empleadores no se encuentran en la obligación de mantener, dentro de sus organizaciones, un número menor de colaboradores independientes (locadores de servicio, por ejemplo), en comparación con los trabajadores ordinarios (en planilla). Estos pueden, por tanto, rebajarlos, equipararlos o inclusive excederlos.

Como se dispone en el texto constitucional, nadie está impedido de hacer lo que la ley no prohíbe (art. 24, literal a, de la Constitución Política de 1993), más aún al amparo del derecho a la libre contratación, también contemplado en la Norma Suprema (art. 2.14 concordado con el art. 62).

Sin embargo, es usual que entidades como la Sunat, durante sus fiscalizaciones ordinarias, reparen cuando las empresas contratan un número considerable de locadores de servicio.

Con todo, siempre que a la luz del principio de primacía de la realidad, la empresa pueda acreditar que sus locadores son, en efecto, autónomos, no sujetos a subordinación, no tendrá contingencias laborales, administrativas o procesales por enfrentar.

Amparar lo contrario configuraría una afectación a la garantía constitucional de la presunción de inocencia, aplicable también en sede administrativa, y por la cual todas las contrataciones, incluidas las laborales, son, en principio, válidas, mientras que no exista pronunciamiento de autoridad competente que declare, con el estudio personalizado de cada caso, como irregulares, pasibles por ello de ser intervenidas.

¿La pérdida de la calidad migratoria de un trabajador extranjero extingue su contrato de trabajo?



Alejandro Navarrete
Socio principal

Sí. Conforme al artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, los trabajadores extranjeros solo pueden iniciar la prestación de servicios una vez presentado su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria que los habilite para trabajar en el Perú.

La misma disposición establece que la pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, conforme al literal c) del artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

En consecuencia, cuando un trabajador extranjero pierde dicha habilitación, su contrato se extingue por mandato normativo, sin necesidad de que el empleador inicie un procedimiento de despido.

No corresponde devolver utilidades pagadas en exceso por error del empleador

Casación N° 6859-2025 Lima Sur

Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

La Corte Suprema determinó que el empleador no puede trasladar al trabajador las consecuencias de sus propios errores contables o tributarios cuando estos generan un pago de utilidades mayor al que correspondía.

En el caso analizado,

los trabajadores recibieron las utilidades conforme al cálculo realizado por la propia empresa y no se acreditó dolo o mala fe de su parte. Por ello, la Corte consideró que el error era un riesgo propio de la gestión empresarial y que no correspondía exigir la devolución de las sumas pagadas en exceso.

Leer aquí



Si el empleador no fija las metas pactadas, el beneficio condicionado resulta inexigible

Casación N° 12841-2025 Lima

Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

La Corte Suprema analizó un beneficio sujeto al cumplimiento de objetivos que debían ser fijados anualmente por el empleador. Sin embargo, la empresa no estableció las metas ni los montos que permitían determinar si correspondía su pago.

Al respecto,

la Corte señaló que la condición era inválida, pues el otorgamiento del beneficio había quedado sujeto exclusivamente a la voluntad del empleador. Por ello, conforme al artículo 172 del Código Civil, concluyó que el pago del beneficio resultaba inexigible, aun cuando fue el propio empleador quien no fijó las metas necesarias para su otorgamiento.

Leer aquí



Gobierno aprueba subsidio extraordinario de S/ 100 por trabajador para microempresas

El 18 de noviembre de 2026 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 017-2026, que establece un subsidio económico extraordinario, por única vez, a favor de las microempresas que cumplan determinados requisitos, con la finalidad de preservar el empleo formal.

Posteriormente, el 21 de noviembre de 2026, mediante la Resolución Ministerial N° 365-2026-TR, se aprobó la Directiva N.° 007-2026-MTPE/4, que regula su implementación dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

¿EN QUÉ CONSISTE *EL SUBSIDIO?*

Las microempresas elegibles recibirán S/ 100 por cada trabajador que cumpla las siguientes condiciones:

• Haber sido declarado en la Planilla Electrónica de agosto de 2026, presentada hasta el 30 de septiembre de 2026.

• Haber percibido una remuneración básica mensual de S/ 1,130 en agosto de 2026.

• Mantener una relación laboral vigente con la empresa al 18 de noviembre de 2026.

¿QUÉ REQUISITOS DEBEN CUMPLIR *LAS MICROEMPRESAS?*

Para acceder al subsidio, las empresas deberán cumplir conjuntamente las siguientes condiciones:

• Registrar ventas anuales de hasta 150 UIT.

• Tener entre 2 y 10 trabajadores declarados en la Planilla Electrónica de agosto de 2026.

• Haber presentado, hasta el 30 de septiembre de 2026, la declaración correspondiente a agosto de 2026 sobre aportes a EsSalud y retenciones de quinta categoría, según corresponda.

• Contar con RUC activo y domicilio fiscal habido al 30 de septiembre de 2026.

¿CÓMO SE ENTREGARÁ *EL SUBSIDIO?*

El MTPE identificará a las microempresas beneficiarias y publicará la relación de empresas elegibles y los montos que les correspondan.

Para recibir el abono en su cuenta bancaria, las empresas deberán comunicar su Código de Cuenta Interbancario (CCI) a través de SUNAT Operaciones en Línea, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la publicación de la relación de beneficiarios.

¿QUÉ DEBEN TENER EN CUENTA *LAS EMPRESAS?*

El subsidio se entrega directamente a la microempresa y no constituye un pago adicional al trabajador.

Asimismo, no puede utilizarse para compensar, deducir o sustituir las obligaciones remunerativas, laborales o de seguridad social del empleador, incluido el pago de la Remuneración Mínima Vital vigente.

La medida tiene carácter excepcional y su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026.

Actualidad laboral: prevención ante el Fenómeno El Niño y fiscalización de políticas salariales

Nuestro socio Alejandro Navarrete Maldonado analiza dos temas de actualidad laboral:

Leer aquí



Más allá de las renovaciones: ¿qué convierte un contrato temporal en indefinido?

Como señala nuestro socio principal Alejandro Navarrete Maldonado para Diario Gestión, lo determinante es que exista una causa objetiva y temporal que justifique la contratación.

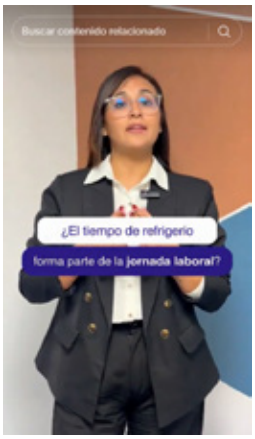
Leer aquí



¿El tiempo de refrigerio se considera parte de la jornada laboral?

Nuestra abogada asociada, Ingrid Alvino, explica qué establece la normativa.

Ver 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.

NAVARRETE MALDONADO
ABOGADOS LABORALISTAS