

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

- El plazo de tres meses del período de prueba: ¿puede computarse sumando distintos lapsos de actividad?..... 3

Jurisprudencia laboral

- El plazo de cinco (5) años para conservar documentos no limita la prueba en juicios laborales por horas extras..... 4

Informativo

- Aprueban disposiciones reglamentarias para la protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer..... 5
- ¿Sabes cuántos días te corresponden por licencia de paternidad?..... 6

Artículos y video

- ¿Todas las empresas están obligadas a contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual? ¿Cuál es su función y cómo debe implementarse?..... 7
- ¿Las micro y pequeñas empresas están obligadas a otorgar asignación familiar?..... 7

El plazo de tres meses del período de prueba: ¿puede computarse sumando distintos lapsos de actividad?



Martín Bravo
Abogado asociado

Sabemos que, conforme al artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el período de prueba ordinario es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Sin embargo, puede darse el caso que, durante ese lapso, el trabajador acceda a períodos de suspensión laboral, como licencias, inasistencias injustificadas o descansos médicos.

En este escenario, cabe plantearse si los tres meses que prevé la ley se contabilizan de forma irrestricta –lo que supondría que los plazos de inactividad son irrelevantes–; o si, en realidad, el plazo puede contabilizarse de forma acumulada.

Para responder la pregunta, conviene reparar en el objetivo que persigue el período de prueba.

Esta institución pretende habilitar al empleador para que verifique si el trabajador es idóneo para el puesto, evaluando tanto su productividad como sus valores según los estándares de la empresa.

Por lo que si el trabajador no presta servicios suficientes durante el periodo de prueba, el empleador no podrá evaluar su aptitud; por lo tanto, el paso de los tres meses no le impide terminar la relación laboral por esta razón.

El artículo 16° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral recoge este entendimiento: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley”.

Así, pese a que la Ley prevé que el período de prueba es de “tres meses”, lo más recomendable es interpretar tal disposición como que el plazo es de noventa (90) días. A partir de ello, se podrá determinar si el trabajador ha superado o no la prueba, simplemente contabilizando los días de efectiva actividad y descontando aquellos de suspensión, ya sea de manera perfecta o imperfecta.



Gineth Martínez
Abogada asociada

El tiempo de traslado al centro de trabajo puede ser considerado como horas extras

Casación Laboral N° 21632-2023 Cusco

En el caso analizado, la Corte Suprema diferenció claramente dos situaciones:

- El traslado de ida hacia el lugar de trabajo (sitios arqueológicos donde debía cumplir su labor) no fue considerado como horas extras, ya que la trabajadora no estaba obligada a utilizar el transporte proporcionado por la empresa ni realizaba labores durante ese trayecto.
- En cambio, el tiempo de traslado desde el lugar de trabajo (sitios arqueológicos donde debía cumplir su labor) hacia la oficina del empleador, sí fue reconocido como sobretiempo, debido a que la trabajadora debía efectuar la rendición de cuentas y la entrega del dinero recaudado, actividades propias de sus funciones.

En ese sentido,

la Corte Suprema concluyó que el tiempo posterior a la jornada —incluyendo el retorno y las labores adicionales— constituye horas extras cuando el trabajador permanece bajo subordinación y ejecuta tareas propias del puesto, incluso fuera del centro de trabajo.



[Leer aquí](#)

Aprueban disposiciones reglamentarias para la protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer

El 5 de junio de 2026, se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 008-2026-TR, que adecúa los reglamentos laborales de los regímenes privado, público y del Servicio Civil a la Ley N° 32431, reforzando la protección de las personas trabajadoras con diagnóstico de cáncer.

¿Qué establece la norma?

1. Despido, cese o término del vínculo por cáncer

Se precisa que es nulo el despido, cese o término de la relación laboral cuando tenga como motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados.

2. Presunción de nulidad

Se presume la nulidad del despido cuando el empleador no acredita una causa justa, debidamente comprobada y desvinculada del estado de salud del trabajador o servidor.

3. Comunicación del diagnóstico

La protección opera cuando el empleador o la entidad tiene conocimiento del diagnóstico antes del despido o cese, mediante comunicación del trabajador o por cualquier medio fehaciente, acompañada de certificación médica.

4. Adaptación del puesto de trabajo

Cuando las condiciones físicas o cognitivas del trabajador lo requieran, el empleador debe adoptar medidas razonables de adaptación, tales como:

- Flexibilización de horarios.
- Teletrabajo.
- Adaptaciones del espacio o herramientas de trabajo.
- Asignación de funciones afines compatibles con su estado de salud.

Estas medidas no pueden implicar reducción de la remuneración.

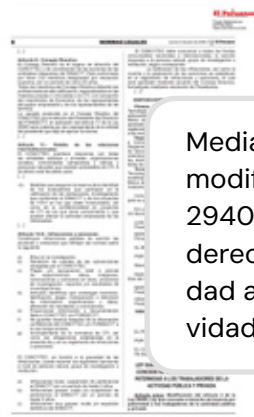
5. Alcance en el sector público

Las reglas se incorporan también al régimen de carrera administrativa y al régimen del Servicio Civil. En el caso de servidores de confianza, la norma precisa que no pueden ser cesados por motivo de cáncer, sin perjuicio de la facultad de concluir la designación por pérdida de confianza.

¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

Es importante revisar los procedimientos de desvinculación, los protocolos de comunicación de condiciones de salud y las medidas de adaptación laboral para asegurar el cumplimiento de la nueva regulación y reducir contingencias laborales.

¿Sabes cuántos días te corresponden por licencia de paternidad?



Mediante la Ley N° 30807, se modificó el artículo 2 de la Ley N° 29409, "Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada".

Tiempo de licencia

La licencia por paternidad es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, salvo el plazo especial que se determina en los siguientes casos:

- Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

Inicio de licencia

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador lo indique, entre las siguientes oportunidades:

- Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.

A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

Derechos especiales

Ante el fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de licencia por maternidad, el trabajador será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, acumulándose ambas.

El trabajador tiene derecho a gozar de su descanso vacacional pendiente, a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. Ello debe ser comunicado al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

¿Todas las empresas están obligadas a contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual? ¿Cuál es su función y cómo debe implementarse?

Nuestra abogada asociada, Ginneth Martínez, abordó la importancia del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral y las obligaciones que deben cumplir las empresas para su adecuada implementación en cada centro de trabajo.

[Ver aquí](#)



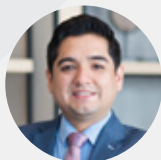
¿Las micro y pequeñas empresas están obligadas a otorgar asignación familiar?

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez del Águila, nos explica en el siguiente video.

[Ver 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