

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

- ¿Puede un empleador sancionar o despedir por hechos ocurridos fuera del trabajo?..... 3
- ¿Por cuánto tiempo deben las empresas conservar la documentación laboral?..... 4

Jurisprudencia laboral

- ¿Cuándo se desnaturaliza un contrato de suplencia?..... 5

Informativo

- Derecho laborales de las mujeres: lo que las empresas deben conocer..... 6
- Licencia para detección de cáncer de cuello uterino..... 8

Artículos y video

- ¿En cuánto tiempo debo reportar un accidente de trabajo?..... 9
- ¿Qué contrato usar al constituir una sucursal en Perú?..... 9
- ¿El empleador puede definir la vestimenta de sus trabajadores?..... 9

¿Puede un empleador sancionar o despedir por hechos ocurridos fuera del trabajo?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

El artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) regula las faltas graves, es decir, incumplimientos que permiten ejercer la potestad disciplinaria. Si bien muchas faltas están directamente relacionadas con obligaciones laborales, la jurisprudencia ha reconocido que determinadas conductas realizadas fuera del centro de trabajo también pueden ser sancionables cuando afectan la buena fe laboral o la confianza indispensable para la relación de trabajo.

Por ejemplo, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 23624-2021-Lima, validó el despido de un trabajador que agredió a su cónyuge fuera del centro de labores al considerar que dicha conducta —aunque ajena al horario y lugar de trabajo— impactaba en la imagen institucional y quebrantaba la confianza, especialmente por la naturaleza del cargo que desempeñaba. Asimismo, en la Casación N° 12711-2017-Cajamarca, se confirmó la validez del despido de un trabajador involucrado en una gresca durante un evento de confraternidad organizado por la empresa, resaltándose que la buena fe laboral no desaparece fuera del horario de trabajo.

Estos precedentes permiten concluir que no todo hecho de la vida privada es irrelevante en el ámbito laboral, puesto que si la conducta del trabajador trasciende y afecta la reputación de la empresa, sus valores institucionales o la confianza necesaria para el cargo, el empleador puede adoptar medidas disciplinarias —incluso el despido— siempre que

exista sustento normativo interno (Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, políticas claras) y se respete el debido procedimiento.

A raíz de un caso mediático reciente que involucró a una periodista apartada de su programa, este tema vuelve a debatirse, toda vez que más allá del proceso penal, la evaluación laboral se centra en otro aspecto: si los hechos generan una afectación objetiva a la imagen o credibilidad del medio, especialmente tratándose de una persona pública. En estos escenarios, la empresa no necesariamente debe esperar una sentencia firme para tomar decisiones, pero sí debe actuar con razonabilidad, proporcionalidad y respeto al debido proceso.

En conclusión, la vida privada del trabajador no está automáticamente fuera del ámbito laboral, puesto que todo dependerá de si la conducta tiene un impacto real en la relación de trabajo y en la confianza que la sustenta.

¿Por cuánto tiempo deben las empresas conservar la documentación laboral?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

De acuerdo con el artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, los empleadores están obligados a conservar las planillas de pago, los duplicados de las boletas y las constancias de pago por un plazo de cinco (5) años contados desde la fecha en que se efectuó el pago.

En la misma línea, el artículo 3.4 del Decreto Legislativo N° 1310 establece que los empleadores deben conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas hasta cinco (5) años después de efectuado el pago correspondiente.

Este plazo comprende, por ejemplo, comprobantes de transferencia, vouchers, constancias de depósito bancario, así como documentos vinculados a la relación laboral, tales como contratos de trabajo, acuerdos laborales o documentos relacionados con la gestión disciplinaria.

Cabe precisar que la Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 25554-La Libertad, ha señalado que el plazo previsto en el artículo 3.4 del Decreto Legislativo N° 1310 se computa desde la fecha de cese del vínculo laboral, cuando este se haya extinguido.

Asimismo, el artículo 5 del Decreto Ley N° 25988 dispone que los empleadores deben conservar los libros, correspondencia y demás documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial por un plazo que no exceda de cinco (5) años, contado desde la ocurrencia del hecho, la emisión del documento o el cierre de las planillas de pago, según corresponda.

Finalmente, en materia de control de asistencia, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR dispone que los registros de asistencia también deben conservarse por un plazo de cinco (5) años desde su generación.

¿Cuándo se desnaturaliza un contrato de suplencia?

Casación Laboral N.º 29296-2023 Junín

Una trabajadora fue contratada para suplir a un trabajador cuyo vínculo se encontraba suspendido. Sin embargo, el trabajador titular cesó por límite de edad, lo que extinguió la causa objetiva del contrato. Aun así, la trabajadora continuó prestando servicios durante cinco (5) días con conocimiento del empleador.

Para la Corte Suprema,

esta situación configura desnaturalización del contrato modal, pues el contrato de suplencia solo es válido mientras subsista la suspensión del trabajador titular. En consecuencia, la relación laboral debía considerarse a plazo indeterminado.

Asimismo,

el Tribunal advirtió que la trabajadora fue contratada para laborar en Cusco, mientras que los trabajadores suplidos prestaban servicios en Puno y Lima, lo que constituyó un ejercicio irrazonable del ius variandi. Por ello, concluyó que el contrato había sido utilizado en fraude a la ley laboral.



[Leer aquí](#)

Derechos laborales de las mujeres: lo que las empresas deben conocer

1. Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

Las mujeres que son víctimas de violencia tienen derecho a:

- A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- Al cambio de lugar y horario de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia.
- A la suspensión de la relación laboral, si así se requiere.

2. Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a percibir la misma remuneración que la percibida por los trabajadores varones, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

- La mujer trabajadora tiene derecho a la capacitación laboral, debiendo el empleador asegurar en los planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales la igualdad entre mujeres y hombres.
- Se prohíbe el despido y la no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

3. Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

- La trabajadora tiene la facultad de solicitar a su empleador, no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Frente a ello, el empleador debe asignar trabajo no riesgoso, durante el periodo de gestación y sin menoscabar sus derechos laborales.

4. Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

- Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El descanso postnatal se extiende por 30 días naturales adicionales en caso de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.
- Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.
- Asimismo, tiene derecho a iniciar el periodo de descanso vacacional ya cumplido y aún pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal

5. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna

- La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso se extiende en una hora más al día en caso de parto múltiple.
- El permiso por lactancia materna podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.
- La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho de lactancia.

6. Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica

La mujer trabajadora tiene derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurra a realizar exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

7. Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo

Se prohíbe el despido y la no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

8. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

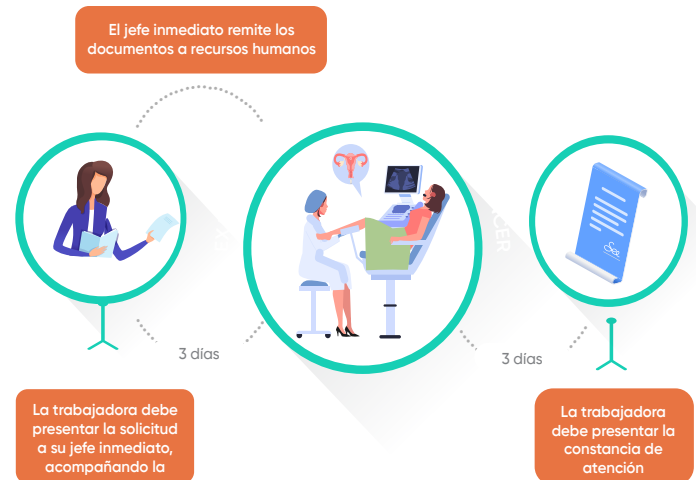
La mujer trabajadora gestante o en periodo de lactancia tiene derecho preferente para la aplicación del teletrabajo, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de sus funciones y el perfil de puesto que desempeña la trabajadora.



Licencia para la detección del cáncer de cuello uterino

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

El 20 de enero de 2024 se publicó el Reglamento de la Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2024-SA.



Como se recordará...

La Ley N° 31561 estableció el derecho de las mujeres trabajadoras a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurren a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

Otros aspectos regulados

- La trabajadora se puede realizar el examen en una IPRESS pública o privada, incluyendo también a las IPRESS que corresponden a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú
- El empleador asume la licencia con goce de haber sin requerir a EsSalud el financiamiento.
- La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia, estando sujeta a la presentación de la constancia de atención.

Procedimiento para solicitar la licencia



1. Tres (3) días antes de la cita programada para el examen de detección de cáncer de mama y/o cuello uterino, la trabajadora debe presentar una solicitud a su jefe inmediato, adjuntando la programación correspondiente.



2. El jefe inmediato remite la solicitud al área de recursos humanos o quien haga sus veces.



3. Tres (3) días después de su cita, la trabajadora debe presentar la constancia de atención.

¿En cuánto tiempo debo reportar un accidente de trabajo?

Nuestra abogada asociada, Ginnteh Martínez nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



¿Qué contrato usar al constituir una sucursal en Perú?

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

[Ver aquí](#)



¿El empleador puede definir la vestimenta de sus trabajadores?

Nos explica nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, para Diario Gestión, 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



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



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