

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

- ¿Cuál es la responsabilidad de la empresa principal si la contratista no contrata el SCTr? 3
- ¿Cuáles son los requisitos para desvincular a un trabajador condenado penalmente?.. 3
- ¿Todas las empresas deben repartir utilidades?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Se vulnera la congruencia procesal si el juez reconoce un vínculo laboral no pedido por el trabajador..... 5

Informativo

- Feriados nacionales 2026..... 6
- ¿Cuáles son las principales repercusiones laborales por el incremento de la UIT para el 2026?..... 7
- ¿Qué medidas de prevención se debe tomar en cuenta para que los trabajadores se protejan ante la exposición a la radiación solar?..... 8

Artículos y video

- ¿Qué sucede si este año decido no otorgar horario de verano?..... 9
- ¿El trabajador puede estar fuera de planilla durante el periodo de prueba?..... 9
- Uso del lactario y permiso por lactancia..... 9

¿Cuál es la responsabilidad de la empresa principal si la contratista no contrata el SCTR?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

En primer lugar, la obligación de contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es de la empresa contratista cuando sus trabajadores realizan actividades de riesgo, conforme a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Sin embargo, si la contratista no cumple, la empresa principal también puede verse comprometida.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que la empresa principal tiene un deber de prevención respecto del personal que labora en sus instalaciones. Además, la Ley N° 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización, señala que, en determinados casos, la empresa principal puede asumir responsabilidad solidaria frente a los trabajadores cuando no se garantizan las medidas de protección necesarias.

Por eso, aunque la obligación directa es de la contratista, corresponde a la empresa principal verificar y dejar constancia de que el SCTR está contratado y vigente antes de permitir el desarrollo de actividades de riesgo.

¿Todas las empresas deben repartir utilidades?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

No. Solo están obligadas las empresas del régimen de la actividad privada que cuenten con más de 20 trabajadores, desarrollen actividades que generen rentas de tercera categoría y que, en el ejercicio correspondiente, hayan obtenido utilidades antes de impuestos.

En esos casos, el empleador debe distribuir un

porcentaje de la renta antes de impuestos que varía según la actividad principal que realiza, entre estos:

- Pesqueras, telecomunicaciones o industriales: 10%
- Mineras, de comercio o restaurantes: 8%
- Agrarias: 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del año 2027.
- Otras actividades: 5%

Quedan excluidas de esta obligación las cooperativas, empresas autogestionarias, microempresas, sociedades civiles, así como aquellas que no superen los 20 trabajadores.

¿Cuáles son los requisitos para desvincular a un trabajador condenado penalmente?



Martín Bravo

Abogado asociado

El artículo 24° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) contempla un supuesto relativamente limitado para que opere la desvinculación laboral con legitimidad.

En primer lugar, el trabajador tendría que haber cometido un delito doloso, es decir, se debe tratar de una conducta ejecutada conscientemente, y que sus efectos también hayan sido deseados por el autor.

De este modo, conductas penales como la conducción sobre el límite de velocidad con posterior fallecimiento de algún peatón, o –dependiendo el caso– la mala praxis médica con iguales resultados, generalmente califican como delitos culposos. Por tanto, no calificarían en este escenario normativo, pues no son, en rigor, acciones dolosas.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la sentencia condenatoria que haya podido recibir el trabajador en el proceso penal respectivo, no es, por sí misma, habilitante de la desvinculación, tal como aclara el artículo 27° de la LPCL. Solo lo será cuando esta adquiera firmeza, es decir, cuando, a su respecto, no procedan más medios impugnatorios.

Así, incluso si el trabajador ha recibido una sentencia condenatoria en primera instancia, y en vía de apelación, esta haya sido ratificada, todavía le

asistiría la presunción constitucional de inocencia –y por tanto no se le desvincular laboralmente– si es que formula un recurso de casación ante la Corte Suprema. Solo cuando este supremo colegiado se pronuncie y defina la situación jurídica del trabajador, la empresa estaría legitimada para invocar el supuesto del artículo 24° LPCL, siempre que dicho recurso no le sea favorable.

Como se comprueba, la modalidad de desvinculación contemplada en el artículo 24° LPCL es altamente formalista, por lo que no es recomendable elegirla cuando se requieren acciones inmediatas al estar de por medio la salvaguarda de la buena imagen y el honor de la empresa.

Así, convendría más procesar al trabajador responsable de un hecho de connotación penal mediante otro tipo de causales disciplinarias –por ejemplo, la contravención de algún precepto ético contenido en el contrato de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, encausando la falta a través del literal a) del artículo 25° de la LPCL.

Se vulnera la congruencia procesal si el juez reconoce un vínculo laboral no pedido por el trabajador

Casación Laboral N.º 13858-2024 Moquegua

La Corte Suprema determinó que se vulnera el principio de congruencia procesal cuando el órgano jurisdiccional se pronuncia sobre una pretensión que no fue planteada expresamente en la demanda.

En el caso comentado,

la Sala Superior reconoció la existencia de un vínculo laboral entre las partes —para luego ordenar el pago de beneficios sociales— pese a que el trabajador nunca solicitó expresamente el reconocimiento del vínculo laboral, lo que configuró un pronunciamiento extra petita y vulneró el principio de congruencia procesal.



[Leer aquí](#)



Feriatos Nacionales 2026

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
JUE. 1 Año Nuevo	Sin feriado	Sin feriado	2 Jueves santo 3 Viernes santo
MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
VIE. 1 Día del trabajo	DOM. 7 Batalla de Arica y Día de la Bandera LUN. 29 San Pedro y San Pablo	JUE. 23 Día de la Fuerza Aérea del Perú MAR. 28 Fiestas Patrias MIÉ. 29 Fiestas Patrias	JUE. 6 Batalla de Junín DOM. 30 Santa Rosa de Lima
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Sin feriado	JUE. 8 Combate de Angamos	DOM. 1 Día de Todos los Santos	MAR. 8 Inmaculada Concepción MIÉ. 9 Batalla de Ayacucho VIE. 25 Navidad

¿Cuáles son las principales repercusiones laborales por el incremento de la UIT para el 2026?

Mediante Decreto Supremo N° 301-2025-EF, aprobado el 17 de diciembre de 2025, la UIT se incrementó a S/ 5,500.00 desde el 1 de enero de 2026. A continuación, le presentamos algunas de las principales repercusiones laborales del incremento de la UIT:



Montos de la multa de SUNAFIL

Tipo de empresa	Multa mínimo	Multa máxima
Microempresa	S/ 247.50	S/ 3,740.00
Pequeña empresa	S/ 495.00	S/ 42,075.00
No MYPE	S/ 1,430.00	S/ 288,915.00

- Se incrementan las multas impuestas por SUNAFIL.
- La remuneración integral anual mínima será de S/ 11,000 (2 UIT).
- El capital social suscrito y pagado para constituir una empresa de intermediación laboral asciende a S/ 247,500 (45 UIT).
- Las microempresas no deben superar las ventas anuales de S/ 825,000 (150 UIT).
- Las pequeñas empresas no deben superar las ventas anuales de S/ 9 350,000 (1,700 UIT).
- La deducción para el cálculo del impuesto a la renta ascenderá a S/ 38,500 (7 UIT).
- La unidad de referencia procesal (URP) para este año será S/ 550.00.

Medidas de prevención para trabajadores con exposición a la radiación solar

Mediante la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, se establecen disposiciones que deben adoptar las entidades públicas y privadas para la protección a sus trabajadores que laboren prolongadamente bajo la exposición de los rayos solares.

Obligaciones del empleador

Al inicio de la relación laboral, el empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.



Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos por la exposición a la radiación solar y la forma de prevenir daños.



Disponer que las actividades que impliquen cierta exposición a la radiación solar, se realicen de preferencia entre las 8:00 y las 10:00 horas o a partir de las 16:00 horas

Entregar elementos de protección adecuados para la exposición a la radiación solar, capacitándolos en su uso, tales como:



Sombrero cubrenuca (la visera debe medir como mínimo 7cm).



Ropa de manga larga.



Protector solar, como mínimo de 50 FSP (Factor de Protección Solar).

Instalar anuncios en los lugares con exposición a la radiación solar, que incluya el siguiente texto:



¿Qué sucede si este año decido no otorgar horario de verano?

Nos explica nuestro abogado principal Alejandro Navarrete para el siguiente blog:

[Leer aquí](#)



¿El trabajador puede estar fuera de planilla durante el periodo de prueba?

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

[Ver aquí](#)



Uso del lactario y permiso por lactancia

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, 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



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