

# INFORMATIVO LABORAL JUNIO 2025



- Homologación de remuneraciones
- Otorgamiento de suma graciosa como carácter compensable
- Reposición de trabajadores agrarios
- Plazo de protección contra el despido por móvil represivo
- Configuración del despido fraudulento
- Incumplimiento de funciones como falta grave
- Sanción disciplinaria para trabajadores que no asisten a laborar durante el periodo de huelga
- Otorgamiento de descanso vacacional en periodos menores a 7 días
- SUNAFIL está facultada para declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo
- Conservación de los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN JUNIO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

## **A. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:**

1. Casación Laboral N° 32635-2022-Cajamarca (Corte Suprema precisa como deberían interpretarse los criterios objetivos de comparación fijados en la doctrina jurisprudencial Nro. 2008-2005-Pasco.)
2. Casación Laboral N° 20632-2019-La Libertad (El otorgamiento de suma graciosa al cese para lograr la renuncia no tiene carácter compensable.)
3. Casación Laboral N° 43938-2022-La Libertad (Reposición o tutela resarcitoria a los trabajadores agrarios)
4. Casación Laboral N° 6369-2022-La Libertad (Plazo de protección contra el despido por móvil represivo (causal de despido nulo)
5. Casación Laboral N° 24775-2019-Lima Este (Configuración de despido fraudulento cuando la falta imputada este referida al inciso f) del artículo 25° del TUO del D.L. N° 728)
6. Casación Laboral N° 5356-2019-Arequipa (Sanción disciplinaria para trabajadores que no asisten a laborar durante el periodo de huelga)
7. Casación Laboral N° 51020-2022-Moquegua (Consecuencias por el otorgamiento de descanso vacacional en periodos menores a 7 días)
8. Casación Laboral N° 24577-2022-Lima (SUNAFIL está facultada para declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo)

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN JUNIO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

9. Casación Laboral N° 25554-2022-La Libertad (Conservación de los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales)

# ➤ I. CASACIÓN LABORAL N° 32635-2022-CAJAMARCA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** Corte Suprema precisa como deberían interpretarse los criterios objetivos de comparación fijados en la doctrina jurisprudencial N° 2008-2005-Pasco.

## ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar cómo deben aplicarse las causas objetivas de diferenciación salarial para la configuración de una homologación de remuneraciones.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que confirma en parte la sentencia de primera instancia, que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

## SUMILLA:

Nuestra Constitución y las normas legales, recogen y reglamentan, respectivamente, los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y remuneración equitativa y suficiente establecidos por los instrumentos internacionales; desprendiéndose así la siguiente regla jurídica: Los trabajadores que realicen trabajo de igual valor, deben percibir igual remuneración, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciado.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, establecer que la antigüedad como criterio objetivo y razonable de diferenciación salarial, se aplique con la sola constatación de que un trabajador es más antiguo que otro, lleva a la conclusión absurda de que nunca se va encontrar un patrón de igual basada en la igualdad, más allá de quien gana más y quien gana menos, pues, los diversos trabajadores que integran el grupo laboral de una empresa, tienen diversos tiempos de servicios (diferentes fechas de ingreso). Refiere que esto se replica en los demás criterios de diferenciación salarial, pues, en todos ellos se verifica el elemento transversal advertido en el caso de la antigüedad, esto es, la sintomatología y caracterización propia de cada relación laboral, en tanto cada trabajador tiene una trayectoria, nivel académico y procedencia laboral distinta, de tal manera que constatar (simple y llanamente) la existencia de alguno de estos elementos en el juicio comparativo que realiza el Juez y, a partir de ello, concluir que la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación es infundada, quebranta directamente la regla de igualdad remunerativa.

En ese sentido, la Corte Suprema señala que las causas objetivas de diferenciación salarial no deben aplicarse solo a un trabajador sino debe verificarse de manera objetiva a todos sus trabajadores.

Entonces:

- a)** El empleador debe alegar y acreditar que ha aplicado este criterio de diferenciación en la estructura remunerativa del comparativo, a través de cualquier mecanismo del cual se pueda verificar objetivamente la existencia de esta causa objetiva de diferenciación: bonificación personal, bonificación por antigüedad, entre otros.
- b)** El Juez debe verificar que la remuneración del comparativo es mayor que la del demandante, porque el primero tiene mayor tiempo de servicios que el segundo y, como consecuencia de ello, percibe un concepto de “bonificación personal”, “quinquenio” o cualquier otra denominación.

- c)** Solo tendrá validez jurídica una causa objetiva de diferenciación (ya sea alguna de las descritas en la casación N° 208- 2005-Pasco o cualquier otra análoga que surja de la dinámica del contrato de trabajo), cuando está haya sido concretizada en el trabajador comparativo mediante la utilización de la técnica remunerativa apropiada, esto es, como complemento o suplemento remunerativo, debidamente individualizado en columna o fila aparte de la planilla de remuneraciones.

## ➤ 2. CASACIÓN LABORAL N° 20632-2019-LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *El otorgamiento de suma graciosa al cese para lograr la renuncia no tiene carácter compensable.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si es compensable la suma graciosa otorgada por el empleador para incentivar que este renuncie al trabajo.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda y, reformándola declararon infundada la misma.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

### SUMILLA:

Cuando la suma entregada por el empleador al trabajador constituya un incentivo para que este renuncie al trabajo, no será compensable de la liquidación de beneficios sociales, ni del monto que ordene pagar el Juez por el mismo concepto.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso la Corte Suprema reafirma la interpretación del artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, del cual señala que: las sumas entregadas por el empleador al cese del trabajador sustentada en un acto de liberalidad, solo pueden compensarse cuando se configure de forma concurrente los supuestos señalados en el párrafo siguiente:

1. Ser otorgadas a título de liberalidad y en forma incondicional;
2. Debe otorgarse en un documento de fecha cierta;
3. No debe existir una contraprestación por parte del trabajador.

Asimismo, el dinero entregado deber ser en forma pura, simple e incondicional, de lo cual, que la entrega no se encuentre sujeta a alguna obligación por parte del trabajador (no exista una contraprestación), caso contrario, no se aplicará la compensación.

Aunado a ello, precisa que la carga de la prueba le corresponde al empleador, el cual deberá acreditar el cumplimiento de estos requisitos a efectos de tener efectos compensatorios.

### ➤ 3. CASACIÓN LABORAL N° 43938-2022-LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Reposición o tutela resarcitoria a los trabajadores agrarios.*

#### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reposición o tutela resarcitoria a los trabajadores agrarios.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

#### SUMILLA:

Contra el despido arbitrario de los trabajadores agrarios que desarrollen labores de naturaleza permanente, solo les corresponde la reposición, y a los que realicen labores de temporada, les corresponde la tutela resarcitoria que se manifiesta en el pago de una indemnización, conforme a lo establecido en la Casación Laboral N° 829-2015-Huaura.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso la Corte Suprema verifica que el recurrente se encuentra desnaturalizado, toda vez que, en los contratos modales suscritos no se determinó causa objetiva que justificaba la contratación temporal del actor, por lo que, concluye que el demandante realizó labores de naturaleza permanente.

En ese sentido, el actor solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que, en aplicación de la doctrina jurisprudencial contenida en la Casación Laboral N° 829-2015-Huaura, resulta arreglado a derecho lo resuelto por la Sala Superior, al ordenar la reposición del accionante.

Considerando décimo tercer de la Casación Laboral N° 829-2015-Huaura:

*“De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta ejecutoria suprema contiene principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación y aplicación del literal c) del numeral 7.2 del artículo 7° de la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario); en el sentido que contra el despido arbitrario de **los trabajadores agrarios que desarrollen labores de naturaleza permanente solo les corresponde la reposición,** y a los que realicen labores de temporada les corresponde la tutela resarcitoria que se manifiesta en el pago de una indemnización.” (El resaltado y subrayado es nuestro)*

## ➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 6369-2022-LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Plazo de protección contra el despido por móvil represivo (causal de despido nulo).*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar cual es el plazo de protección por despido nulo que tiene por motivo que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que reformó la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

La extensión del plazo de protección contra el despido por móvil represivo, se computa hasta tres meses después de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento; es decir, la resolución que ordena el archivamiento definitivo de los autos.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema precisa desde cuando se computa el plazo de protección contra despido por móvil represivo, refiere que son tres meses después de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada; es decir, la resolución que ordena el archivamiento definitivo de los autos.

En ese sentido, en el caso de autos, pese a que existía sentencia de segunda instancia consentida, en dicho proceso aún se estaba discutiendo la liquidación de intereses legales y su pago respectivo; por lo cual, se verifica que el proceso judicial anterior aún no se encontraba concluido y el demandante se encontraba bajo el amparo de lo establecido en el artículo 47° del Decreto Supremo N°001-96-TR.

## ► 5. CASACIÓN LABORAL N° 24775-2019-LIMA ESTE EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

***MATERIA: Configuración de despido fraudulento cuando la falta imputada este referida al inciso f) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.***

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si se configura despido fraudulento cuando se pruebe que el trabajador faltó el respeto a los representantes del empleador burlándose de su aspecto físico y refiriéndose a ellos con palabras despectivas.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda por despido nulo, revocó la misma en el extremo que declaró infundado el despido fraudulento, y reformándola declaró fundada la misma.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

No se configura el despido fraudulento cuando se pruebe que el trabajador faltó el respeto a los representantes del empleador burlándose de su aspecto físico y refiriéndose a ellos con palabras despectivas.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, la condición de dirigente sindical que tiene el recurrente se encuentra protegida por el fuero respectivo, sin embargo, dicha protección no puede extenderse al caso cuando los dirigentes incurrir en faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador o sus representantes, pues, admitir tal situación implicaría fomentar los actos de indisciplina al interior de las instituciones y empresas, así como amparar el abuso del derecho, lo que se encuentra proscrito por el último párrafo del artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

Por lo tanto, habiéndose verificado que el recurrente se ha referido al gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada como “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón”, a través de un grupo de WhatsApp conformado por diversos trabajadores. Estando acreditado que el demandante se refirió al aspecto físico del representante de su empleadora con palabras de mofa y de desprecio, transgredió lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la misma, configurándose la falta incurrida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en fundada.

## ➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 5356-2019-AREQUIPA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

***Materia: Sanción disciplinaria para trabajadores que no asisten a laborar durante el periodo de huelga.***

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde sancionar disciplinariamente a aquellos trabajadores que no asisten a laborar durante el periodo de huelga, pese a tener conocimiento que ocupan puestos esenciales o indispensables.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, y reformándola declaró infundada la misma.
- Se declaró infundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

El empleador se encuentra legitimado para sancionar disciplinariamente a aquellos trabajadores que no asisten a laborar durante el periodo de huelga no obstante tener conocimiento que ocupan puestos esenciales o indispensables.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso el recurrente alega que es arbitraria la sanción impuesta por no asistir a laborar durante la huelga, ya que la Autoridad Administrativa de Trabajo no había aun resuelto la divergencia respecto del número de trabajadores indispensables para el año 2017.

Al respecto la Corte Suprema señala que, conforme al artículo 68 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, ante la existencia de una divergencia entre el número y ocupación de trabajadores indispensables o esenciales, es la Autoridad Administrativa de Trabajo quien los determina, a través de un órgano independiente. Esto es de suma importancia porque, prima facie ante la divergencia existente, no prevalece ni la propuesta del empleador ni de la organización sindical, sino lo que determine la autoridad administrativa de trabajo.

Señala que la ratio legis de la norma bajo comentario es que ante una divergencia sobre el número y los puestos indispensables sea un tercero ajeno a las partes quien los determine; por otro lado, la divergencia al producirse de forma anual conforme al artículo 67 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, es objetivo y razonable que si la huelga se materializa antes de la dilucidación de la divergencia, sea aplicable lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo en una divergencia anterior seguida entre las mismas partes, pues en dicho caso también se cumplirá la finalidad del artículo 68 del Decreto Supremo N° 011-92-TR.

## ➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 51020-2022-MOQUEGUA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Consecuencias por el otorgamiento de descanso vacacional en periodos menores a 7 días.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde la validez del otorgamiento de descanso vacacional en periodos menores a 7 días.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demandada y, reformándola la declaró fundada en parte.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

El artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 indica que en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente en el que se adquirió el derecho, el trabajador tendrá derecho a percibir lo siguiente: a) una remuneración por trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La controversia está relacionada a establecer si le corresponde o no al actor, el pago por compensación e indemnización vacacional, por no habersele otorgado vacaciones dentro del mes completo y si éstas fueron otorgadas en fracciones menores a siete días, tal y como lo estipula el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713.

*“Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en **períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.**” (Énfasis nuestro).*

La Corte Suprema constata que, se le otorgaba el descanso vacacional a pedido del demandante en periodos inferiores a siete días continuos naturales, y que si bien es cierto en el transcurso del tiempo con posterioridad por acumulación de días libres se le otorgaron días de descanso, éstos sobrepasaban los treinta días para el otorgamiento del descanso físico, hecho que evidencia que el demandante no gozaba de periodos completos de descanso vacacional, con excepción de algunos periodos.

En ese sentido, se estableció que, si bien las Codemandadas han manifestado durante el proceso que al demandante hoy recurrente, se le otorgó las vacaciones conforme a ley, también es de advertir que se le otorgó en periodos inferiores a los siete días continuos naturales, indicando que dichos descansos contravienen a la norma puesto que era responsabilidad del empleador su otorgamiento conforme a ley; por tanto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa de los artículos 17° y 23° inciso b) y c) del Decreto Legislativo N° 713.

## ➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 24577-2022-LIMA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *SUNAFIL está facultada para declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si SUNAFIL está facultada para declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo y declarar el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia de Vista que confirmó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda.
- Se declaró fundado el recurso de revisión.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, el aspecto central del debate es determinar si la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene facultades para disponer la celebración de contratos a plazo indeterminado constatada la existencia de contratos a plazo determinado desnaturalizados, o esta es una atribución exclusiva del Poder Judicial.

Refiere que conforme al artículo 5 del Decreto Ley N° 17524, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, son funciones del Ministerio de Trabajo, a función de previsión y solución de los conflictos de trabajo, norma que se mantiene vigente a pesar de la Ley Orgánica del Poder Judicial que refiere que la solución de los conflictos de trabajo corresponde a los jueces laborales. Y la función de vigilancia del cumplimiento de las leyes, debe entenderse que alude a las leyes laborales. Son estas funciones las que lo convierten en un órgano cuasi jurisdiccional, toda vez que en vía de prevención de conflictos puede la Autoridad de Trabajo resolver algunas controversias.

En ese sentido, conforme a la Ley N° 28806, que regula como un instrumento a ser usado en las visitas de inspección el principio de primacía de la realidad; así también de las normas cuya infracción se ha denunciado se colige que la Autoridad Administrativa de Inspección del Trabajo tienen facultades no sólo para la constatación de los hechos que vulneran las normas jurídicas de naturaleza laboral y por ende de los derechos de los trabajadores, sino también para asumir las medidas necesarias para el cumplimiento de la normatividad laboral y para la aplicación de las sanciones correspondientes en caso se persista en el incumplimiento.

## ➤ 9. CASACIÓN LABORAL N° 25554-2022-LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.

**MATERIA:** *Conservación de los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas.*

### ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Precisar hasta cuando se deben conservar la documentación y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia de Vista que confirmó la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda.
- Se declaró fundado en parte el recurso de casación.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que, en cuanto a la carga de probar que el trabajador no realizó trabajo efectivo en sus periodos vacacionales, este Colegiado Supremo considera que dicha carga corresponde al empleador, conforme a lo previsto en el literal a) del numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley No.29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, si el empleador a través de prueba documental demuestra que otorgó el descanso vacacional, así como el pago de la remuneración correspondiente y el trabajador continúa afirmando que no gozó en forma efectiva de su descanso vacacional, corresponderá a este último probar que prestó servicios en el periodo programado para su descanso físico.

En ese sentido, respecto a la obligación de conservar la documentación únicamente por un periodo no mayor de cinco años, la Corte Suprema señala que, de conformidad con el inciso 3.4 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, en concordancia con el artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas, solamente hasta cinco años después de efectuado el pago; y en caso de que el vínculo laboral haya concluido, el presente Colegiado Supremo precisa que, dicho cómputo se debe realizar desde la fecha de cese del vínculo laboral.

Cualquier duda o comentario que tenga en relación a la jurisprudencia que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: [estudio@gydabogados.com](mailto:estudio@gydabogados.com)

Elaboró el informe:



Blas Aguilar  
Asistente