

INFORMATIVO LABORAL SEPTIEMBRE 2025



- No corresponde la devolución de las remuneraciones en caso de incumplimiento al pacto de permanencia por parte del trabajador
- Sí se produce despido fraudulento si frente a la comisión de una falta grave el empleador indica al trabajador la posibilidad de renunciar o continuar con el procedimiento de despido
- Se requiere previa evaluación para el ascenso o recategorización de un trabajador del Banco de la Nación.
- Sí es una causal desnaturalización del contrato de exportación no tradicional la falta consignación expresa en las causas objetivas que justifican la contratación temporal.
- Por jerarquía normativa, un Decreto Supremo no puede modificar lo que dispone un Decreto de Urgencia.
- No se requiere la aceptación por parte del empleador para que el trabajador renuncie.
- Una Carta de preaviso no configura un despido incausado.
- Son 30 días hábiles el plazo de caducidad para interponer una demanda por despido incausado o fraudulento.
- Corresponde indemnización por despido arbitrario al personal de dirección.

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN SEPTIEMBRE DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:

1. Resolución de Sala Plena N° 009-2025-SUNAFIL/TFL

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

2. Casación Laboral N° 11726-2020-JUNÍN (¿el incumplimiento de un pacto de permanencia obliga que el trabajador devuelva las remuneraciones percibidas?).
3. Casación Laboral N° 6870-2023-TUMBES (¿Se produce un despido fraudulento si frente a la comisión de una falta grave el empleador indica al trabajador la posibilidad de renunciar o continuar con el procedimiento de despido?).
4. Casación Laboral N° 55525-2022-LIMA (¿El ascenso o recategorización de un trabajador del Banco de la Nación requiere previa evaluación?).
5. Casación Laboral N° 710-2023- LA LIBERTAD (¿Constituye causal de desnaturalización del contrato de exportación no tradicional la falta de consignación expresa de las causas objetivas que justifican la contratación temporal?).
6. Casación Laboral N° 842-2023-CAJAMARCA (¿Por qué un Decreto Supremo no puede modificar lo que dispone un Decreto de Urgencia?).

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN SEPTIEMBRE DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

7. Casación Laboral N° 13402-2023 LIMA ESTE (¿Un trabajador necesita la aceptación por parte de su empleador para renunciar?).
8. Casación Laboral N° 47011-2022 -LIMA (¿Una carta de preaviso no configura un despido incausado?).
9. Casación Laboral N° 11843-2023- SAN MARTÍN (¿Cuánto es el plazo de caducidad al interponer una demanda por despido incausado o fraudulento?).

C. Jurisprudencia relevante de las Salas Laborares

10. Sentencia de Vista contenida en el expediente N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Procede indemnización por despido arbitrario para trabajadores de confianza o de dirección).

➤ I. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 009-2025-SUNAFIL/TFL:

MATERIA: La validez y límites de las medidas inspectivas de requerimiento conforme a los principios de Legalidad y Tipicidad.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el procedimiento administrativo sancionador tuvo origen por una sanción al Banco de Crédito del Perú por presuntamente no pagar correctamente la asignación familiar y no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

El Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que la medida inspectiva exigía acreditar el pago de dicho beneficio, otorgando un plazo breve para hacerlo. De esa manera, el banco presentó boletas y constancias que demostraban el pago de beneficio conforme a la Ley N.º 25129.

En ese sentido, El Tribunal de Fiscalización Laboral constató que la documentación que acreditaba el cumplimiento efectivo de la medida. Ante ello, señaló que la inspección de trabajo no puede interpretar de manera extensiva de las normas ni crear normas ni crear obligaciones no previstas en la ley. Asimismo, precisó que el principio de Tipicidad impide sancionar conductas que no están previstas expresamente como infracción.

Por lo tanto, el Tribunal de Fiscalización Laboral declaró fundado en parte el recurso del Banco de Crédito del Perú, dejando sin efecto la sanción por infracción muy grave a la labor inspectiva del artículo 46 inciso 7 del RLGIT y manteniendo la infracción grave por no acreditar el pago de la asignación familiar.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1VJDqsbFwajI_j_mCvY3tHb5WEgMijNmv/view?usp=drive_link

➤ 2. CASACIÓN LABORAL N° 11726-2020-JUNÍN (¿EL INCUMPLIMIENTO DE UN PACTO DE PERMANENCIA OBLIGA QUE EL TRABAJADOR DEVUELVA LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS?).

MATERIA: *Pacto de permanencia*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda y ordena el pago de la suma de S/ 92,043.00 por devolución de remuneraciones.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

Ante el incumplimiento del trabajador al pacto de permanencia válidamente celebrado con su empleador, no corresponde la devolución de las remuneraciones pagadas sino el pago de una indemnización por daños y perjuicios, al no existir una tutela específica para dicha tipología de casos en la ley laboral.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El empleador demanda a su trabajador (el demandado) por incumplir un acuerdo o pacto en virtud al cual ESSALUD se obliga a destacar temporalmente al trabajador durante el periodo de residentado médico (de Junín a Lima) y a pagar oportunamente las remuneraciones durante el destaque, y el trabajador se obliga a permanecer en la institución luego de concluido el residentado médico por el mismo tiempo de duración del residentado (tres años), de lo contrario debía devolver todas las remuneraciones pagadas durante el destaque temporal.

Las instancias de mérito, han declarado fundada la demanda y han ordenado al trabajador demandado el pago de la suma de S/ 92,043.00 que corresponde a la devolución de las remuneraciones en forma proporcional al tiempo que le faltó permanecer en la institución conforme al convenio celebrado entre las partes. Las razones principales que sustentan dicha decisión son: i) que durante el residentado el trabajador demandado no prestó servicios laborales, sino que realizó actividades propias de su formación atendiendo a que el programa de especialización es teórico práctico; y, ii) el trabajador celebró un convenio que luego incumplió, siendo el acuerdo entre las partes lo que permite la devolución de las remuneraciones proporcional al periodo incumplido.

Ante ello, la Corte Suprema analiza si corresponde determinar si los ingresos percibidos por el trabajador (demandado) durante su destaque temporal para llevar a cabo el Residentado Médico gozan de la protección constitucional del artículo 24 de la Constitución Política.

La Corte Suprema sostiene que la remuneración o salario, como componente esencial del contrato de trabajo, tiene protección constitucional en el artículo 24 de la Constitución Política, mediante el cual se garantiza no solo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, sino también el derecho a una remuneración mínima y a una atención prioritaria en el pago, al reconocerle el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador.

Asimismo, considera que, debido a que el trabajador demandado se acogió con autorización de su empleador a la modalidad de desplazamiento temporal durante el periodo requerido para llevar a cabo el residentado médico, la naturaleza de los ingresos percibidos durante dicho periodo de formación es, sin duda, remuneración, no solo porque así lo establece el artículo 16 de la Resolución Suprema N° 002-2006-SA, sino también porque así lo establecen las normas internas de la institución que regulan el desplazamiento de personal.

Considera que, tratándose del incumplimiento del trabajador al pacto de permanencia, el artículo 16 de la Resolución Suprema N° 002-2006-SA, no prevé ningún tipo de tutela específica, en tanto únicamente establece la obligación de permanecer en su sede de origen por un periodo igual al de la duración del residentado médico, empero no señala cuáles son las consecuencias para el trabajador en caso de incumplir dicha obligación asumida. Asimismo, los mecanismos de tutela frente al incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador previstos en la ley laboral, tampoco resultan eficaces en esta tipología de casos, pues si el trabajador renuncia o se retira voluntariamente antes de vencido el periodo de permanencia acordado, el despido como máxima sanción disciplinaria no tendrá ningún efecto.

Para la Corte Suprema resulta contrario al orden público el acuerdo entre el trabajador y el empleador en virtud al cual el trabajador se obliga a devolver todas las remuneraciones pagadas en caso de incumplimiento del pacto de permanencia, pues la remuneración como hemos anotado supra constituye un derecho humano, con protección no solo constitucional sino también convencional, respecto del cual el trabajador no puede renunciar en su totalidad, en la medida que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales, menos aún desconocerlos.

Sin embargo, la Corte señala que ello no significa que ante el incumplimiento del trabajador al pacto de permanencia, el empleador no tenga mecanismos de tutela. Todo lo contrario, a falta de un acuerdo cuya penalidad se armonice con el orden público laboral, resulta aplicable por supletoriedad las disposiciones del Código Civil, más específicamente la responsabilidad contractual por incumplimiento de obligaciones, previsto en el artículo 1321 del Código Civil.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/185c3rMMcu9nrMjNdNbnCloF29tH4k0a_/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN LABORAL N° 6870-2023-TUMBES (¿PUEDE CONSTITUIR UN DESPIDO FRAUDULENTO EL INICIO DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO A UN TRABAJADOR?).

MATERIA: Reposición por despido fraudulento.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de reposición.
- Se declara fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

El inicio de un procedimiento disciplinario no constituye despido fraudulento, debido a que las facultades del empleador para determinar la responsabilidad de trabajador y no es considerado una amenaza, engaño o coacción que vice la voluntad del trabajador.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La demandante solicitó su reposición laboral, alegando haber sido víctima de despido fraudulento. Asimismo, sostuvo que fue obligada a firmar una carta de renuncia mediante la fabricación de pruebas, amenazas y coacción por parte de la empresa, lo que habría provocado la extinción de su vínculo laboral el 5 julio de 2022.

El Juzgado de Primera Instancia declaró infundada de la demanda, al considerar que no se acreditaron los hechos alegados por la trabajadora. Sin embargo, la Sala Superior revocó dicha decisión y declaró fundada la demanda, argumentando que la empresa condicionó el pago de los beneficios sociales a la firma de la carta de renuncia y amenazó con iniciar un procedimiento disciplinario si la trabajadora no suscribía dicho documento.

En ese sentido, la empresa demandada interpuso recurso de casación, alegando la infracción del derecho al debido proceso, prevista en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú así como la omisión en la aplicación del artículo 217 del Código Civil, que establece los supuestos que no constituyen intimidación.

Ante ello, la Corte Suprema enfatizó que comunicar al trabajador de un inicio de un procedimiento disciplinario no constituye amenaza ni coacción, sino que forma parte del ejercicio legítimo de las facultades del empleador reconocidas por la ley. Asimismo, la Corte aclaró que el despido fraudulento solo se configura cuando el empleador actúa con dolo, fabricando pruebas o imputando hechos falsos o imaginarios, lo que no se acreditó en el presente caso.

En consecuencia, la Corte Suprema determinó que no se configuró un despido fraudulento, debido a que no se demostró la existencia de actos de intimidación o vicio de voluntad.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/179t4V3jmt2XrOu7KknZJSg3vOwD0OiKu/view?usp=drive_link

➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 55525-2022-LIMA (¿EL ASCENSO O RECATEGORIZACIÓN DE UN TRABAJADOR DEL BANCO DE LA NACIÓN REQUIERE PREVIA EVALUACIÓN?).

MATERIA: Nivelación de remuneración y otros.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de reposición.
- Se declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

El ascenso o recategorización requiere la previa evaluación conforme a la Directiva BN-DIR-2300-040-03, que regula los ascensos y promociones del Banco de la Nación.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante alegó que, por su formación técnica, experiencia y funciones, le correspondía la subcategoría de Oficinista VII y el respectivo nivel remunerativo.

El Juzgado de primera instancia declaró fundada la demanda, ordenando la adecuación del demandante a la categoría de Oficinista VII y el pago de los reintegros remunerativos e indemnizaciones correspondientes. Asimismo, la Sala Superior confirmó la sentencia apelada. Ambas instancias, coincidieron

Sin embargo, la Corte Suprema determinó que esta interpretación era incorrecta, precisando que el solo cumplimiento del perfil no implica el ascenso automático de nivel, este proceso debe realizarse a través de los mecanismos de evaluación y promoción interna que está previstos en la normativa institucional.

Así, la Corte Suprema señaló que el informe EF/92.4100 N° 004-2015, en el cual se basaron las instancias inferiores, no constituye una norma interna con fuerza obligatoria, sino una propuesta de escala remunerativa que requería aprobación de la Gerencia General, por lo que carece de eficacia normativa para sustentar derechos salariales.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el Banco de la Nación, dejando sin efecto la sentencia de vista y declarando infundadas las pretensiones de recategorización, nivelación y reintegro de remuneraciones.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1m-_xhj14GnKgInUmLN_8fUVYjCte3JCb/view?usp=drive_link

➤ 5. CASACIÓN LABORAL N° 710-2023
– LA LIBERTAD (¿CONSTITUYE CAUSAL DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL LA FALTA DE CONSIGNACIÓN EXPRESA DE LAS CAUSAS OBJETIVAS QUE JUSTIFICAN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL?).

MATERIA: *Inclusión en planillas y otros.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia de Vista que confirmó la sentencia de apelada que declaró fundada la demanda.
- La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Se considera desnaturalizado un contrato suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 cuando no se consignan de forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, conforme a lo dispuesto en el artículo 32° del citado Decreto Ley y al artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, los cuales deben concurrir desde la suscripción del contrato modal.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda solicitando su inscripción en planillas como trabajador a plazo indeterminado baj el régimen del Decreto Legislativo N° 728, así como el pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

El Juzgado de primera instancia declaró fundada la demanda, ordenando la incorporación del demandante en planillas desde el 9 de diciembre de 2012, por haberse desnaturalizado el contrato modal suscrito bajo el régimen especial del Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Por su parte, la Sala de Vista confirmó esa decisión, al determinar que el contrato no precisaba adecuadamente la causa objetiva que justificaba la contratación temporal, incumpliendo lo previsto por el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342.

Ante ello, la Corte Suprema señaló que el régimen de exportación no tradicional permite la contratación temporal solo cuando concurren simultáneamente los siguientes requisitos: La existencia de un contrato de exportación, orden de compra o documento que origine la exportación y un programa de producción de exportación que justifique la contratación eventual. En efecto, la Corte precisó que la omisión de estas causas objetivas desnaturaliza el contrato modal, generando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, en el caso concreto, la parte demandada no acreditó el programa de producción de exportación ni la causa objetiva específica que motivó la contratación del trabajador, afectando los requisitos del régimen especial.

Por consecuencia, la Corte Suprema concluyó que los contratos celebradas estaban desnaturalizados, debido a que no se justificó adecuadamente la temporalidad ni la causa objetiva de contratación, declarando infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1WA86XKxMMUHcnfaAanvnB48cxeCISSAO/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 842-2023-CAJAMARCA (¿POR QUÉ UN DECRETO SUPREMO NO PUEDE MODIFICAR LO QUE DISPONE UN DECRETO DE URGENCIA?).

Materia: Reconocimiento de Derecho Laborales

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

Los alcances del Decreto de Urgencia N° 105-2001 no pueden ser desnaturalizados por una norma de rango inferior como el Decreto Supremo N° 196-2001-EF. En ese sentido, en base a los principios de jerarquía normativa y supremacía constitucional artículo señalado en los artículos 51 y 138 de la Constitución, así como las bonificaciones que están reguladas en los Decretos de Urgencia N° s 037-94; 090-96, 073-97 y 011-99, así como el artículo 12° del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, solo les corresponden a los trabajadores nombrados y no a contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, puesto que, su remuneración se fija por contrato y no conlleva beneficios adicionales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La demandante solicitó el reconocimiento del vínculo laboral bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 276 desde 1987 hasta la actualidad, así como el pago de múltiples beneficios laborales como son las vacaciones, aguinaldos, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), bonificaciones y otras asignaciones especiales.

El juzgado de primera instancia y la Sala de Vista reconocieron la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen anteriormente mencionado y se le otorgaron beneficios, como las vacaciones, aguinaldos, escolaridad, CTS y ciertas asignaciones. Pese a ello, rechazaron otras pretensiones, como son la remuneración reunificada, la bonificación diferencial del 30% junto con el haber básico que está regulado en el Decreto de Urgencia N° 105-2001 y las bonificaciones establecidas por los Decretos de Urgencia N° 037-94, 090-96, 073-97 y 011-99.

Ante ello, la Corte Suprema precisó que en cuanto la jerarquía normativa, el Decreto Supremo N° 196-2001-EF no puede limitar lo establecido en el Decreto de Urgencia N°. 105-2001. Esto es, a que una norma de menor jerarquía no puede vulnerar los alcances de una norma de mayor rango, conforme a los artículos 51° y 138° de la Constitución que contemplan los principios de supremacía constitucional y jerarquía normativa.

Por otro lado, respecto a las bonificaciones especiales, la Corte Suprema señaló que los Decretos de Urgencia anteriormente mencionados otorgaban beneficios únicamente a los trabajadores nombrados, por lo que, quedan excluidos los trabajadores contratados, puesto que, el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 señala de forma expresa que las remuneraciones de los contratados se fijan en el contrato de trabajo y que estos no acceden a bonificaciones y beneficios adicionales que están en la norma.

Por último, la Corte Suprema precisó el alcance del artículo 12 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, señalando que la bonificación especial del 30% o 35% corresponde exclusivamente a los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en calidad de nombrados, mas no a quienes prestan servicios bajo la modalidad de contratados.

Por consiguiente, la Corte Suprema concluyó que la demandante, al ser contratada y no nombrada, no podía reclamar las bonificaciones ni los beneficios adicionales solicitados, pese a que la sentencia de vista ya había reconocido de manera expresa.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1h-0-3Wcts3B5khNk2J7eNUMveWiwXKXL/view>

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 13402-2023-LIMA ESTE (¿UN TRABAJADOR NECESITA LA ACEPTACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR PARA RENUNCIAR?).

MATERIA: *Reposición por despido Fraudulento.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

El trabajador no necesita de la aceptación del empleador para renunciar, puesto que, es un acto unilateral, libre y voluntario. Asimismo, la intimidación solo invalidaría el acto jurídico si implicase amenaza ilícito, grave e inminente.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante solicitó reposición señalando despido fraudulento, pues argumenta que su carta de renuncia la presentó bajo intimidación por parte de la empresa.

El juzgado de primera instancia y la Sala de Vista consideraron sustentado la coacción en la presentación de la renuncia por parte del demandante y, por consiguiente, declararon fundada la demanda ordenando la reposición en su puesto, además del pago de remuneraciones y beneficios que dejó de percibir.

En ese sentido, la Corte Suprema analizó los artículos 215 y 217 del Código Civil y el artículo 16 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728 indicó que la intimidación, señalando que para que se configure la intimidación requiere una amenaza antijurídica, grave e inminente, lo que no se verificó en el caso. Asimismo, explicó que las advertencias de la empresa sobre iniciar un proceso de despido o denuncia por hurto no constituye un acto ilícito, sino una facultad del empleador.

Finalmente, la Corte Suprema resaltó que la renuncia es un acto unilateral, libre y voluntario del trabajador y que no requiere de la aceptación del empleador, inclusive, se manifiesta desde el momento en el que el trabajador avisa previamente de querer terminar la relación laboral. Por ende, al no haberse encontrado un vicio de voluntad, la renuncia del demandante es válida.

Por consiguiente, la Corte Suprema concluyó que no existió despido fraudulento, pues la renuncia del demandante fue válida para finalizar el vínculo laboral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1S8VkbhjuheuQwSg0dGQd8WCWFd5Cwxbn/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 47011-2022 -LIMA (¿UNA CARTA DE PREAVISO NO CONFIGURA UN DESPIDO INCAUSADO?).

MATERIA: *Reposición por despido incausado y por despido fraudulento.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

No se configura despido incausado o fraudulento cuando el trabajador es desvinculado por una causa justa de despido, como en este caso, es la inhabilitación administrativa de la función pública.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda de reposición, como pretensión principal alegó haber sido desvinculado por el despido incausado y como pretensión subordinada, añadió el despido fraudulento, donde argumentaba que su relación laboral terminó sin un procedimiento adecuado y con imputaciones falsas.

El juzgado de primera instancia declaró infundado la demanda, decisión que fue confirmada por la Sala Superior, puesto que, se consideraron que el cese se debió a una sanción impuesta por la Controloría General de la República consistente en 2 años de inhabilitación para el ejercicio de la función pública, lo cual constituye una causa justa de despido señalada en el artículo 24 de LPCL.

En ese sentido, la Corte Suprema aclaró que la falta de carta de preaviso no configura un despido incausado, puesto que existió objetiva y acreditada, como es la inhabilitación de trabajador. En efecto, respecto al despido fraudolento, La Corte enfatizó que este solo se configura si le imputan al trabajador hechos falsos, inexistentes o imaginarios, o cuando existe vicio de voluntad o fabricación de pruebas.

Por consiguiente, la Corte Suprema concluyó que el realizó mediante una causa justa y no por acto incausado o fraudolento. Por lo tanto, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1FggZ1b2LAut5prb_tRBEkoJvdS5bCAO2/view?usp=drive_link

➤ 9. CASACIÓN LABORAL N°
11843-2023-SAN MARTÍN
(¿CUÁNTO ES EL PLAZO DE
CADUCIDAD AL INTERPONER UNA
DEMANDA POR DESPIDO
INCAUSADO O FRAUDULENTO?).

MATERIA: *Reposición por despido incausado.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que revocó en parte la sentencia de primera instancia.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

Para interponer una demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, el plazo de caducidad, es de 30 días hábiles de producido el despido, según el artículo 36 del TULO del Decreto Legislativo N° 728 y al Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del 2014.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda de reposición, alegando haber sido despedido sin causa justa, solicitando además el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado y su inscripción en libro de planillas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

El Juzgado de primera instancia declaró infundada la demanda, considerando que la demandante no acreditó que la plaza en la que prestó servicios fuera de naturaleza permanente dentro de la Municipalidad Distrital de Soritor.

Pese a ello, la Sala Superior declaró fundada en parte la demanda, al reconocer que existió una relación laboral a plazo indeterminado, pero señaló que declaró improcedente la reposición e inscripción en planillas, debido a que se produjo la caducidad del derecho.

Ante ello, la Corte Suprema resaltó la importancia que conforme al artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 y al Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del 2014, indicando que el plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o fraudulento es de 30 días hábiles que se cuentan desde la fecha en que se produce el despido.

En efecto, la Corte Suprema determinó que la demandante fue cesada el 30 de abril de 2022 y presentó su demanda el 14 de junio del mismo año, en otras palabras, ya habían transcurrido el plazo.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que operó la caducidad del derecho, argumento por el cual la pretensión de reposición y la inscripción en planillas resultaban improcedentes. Por lo tanto, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1mxkKJGc9ujPQMcz6PD4JxVtRp41-bHil/view?usp=drive_link

➤ 10. SENTENCIA DE VISTA
CONTENIDA EN EL EXPEDIENTE N°
02629-2022-0-1801-JR-LA-85
(PROCEDE INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO PARA
TRABAJADORES DE CONFIANZA O
DE DIRECCIÓN).

MATERIA: Indemnización por despido arbitrario y otros.

ANTECEDENTES:

- Recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia N° 108-2025-39° JETPL, que declaró fundada la demanda.
- La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista del 11 de septiembre de 2025, declara fundada en parte la demanda.

SUMILLA:

El retiro de la confianza constituye una causal de naturaleza subjetiva que extingue el vínculo laboral. Sin perjuicio de ello, dicha decisión unilateral del empleador deberá ser compensada con el pago de una indemnización por despido arbitrario, en aplicación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú y la jurisprudencia de la Corte Suprema.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda, solicitando el reconocimiento del puesto de Gerente Comercial LATAM como uno de carácter ordinario por desnaturalización del cargo de confianza, el pago de una indemnización por despido arbitrario y el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

El Juzgado de primera instancia declaró infundada la demanda, sosteniendo que el demandante ostentó desde el inicio un cargo de confianza y que, al retirársele dicha confianza, no correspondía indemnización conforme al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral. Sin perjuicio, de ello el demandante apeló alegando que su cargo no podía considerarse de confianza y que su cese carecía de causa justa.

En ese sentido, la Octava Sala Laboral Permanente, luego de analizar los hechos y pruebas, concluyó que el demandante sí ejerció un cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral, por lo que no procedía su reposición. Pese a ello, la Sala determinó que la no renovación de la confianza, al ser un acto unilateral y subjetivo del empleador, debía ser resarcida con el pago de una indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 27 de la Constitución y lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC y la Corte Suprema en las casaciones N° 18482-2015-Lima y N° 3106-2016-Lima.

Por consecuencia, la Sala consideró que la decisión de la empresa de no renovar la confianza no fue acompañada de una causa objetiva comprobada, por lo que configuró un despido arbitrario.

Finalmente, la Octava Sala Laboral Permanente decidió revocar la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda, reformándola a fundada en parte, y ordenó que la demandada pague una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/ 179, 762.08 con disponer el pago de indemnización por daño moral, conforme a los argumentos anteriormente expuestos.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1QvFCGYA2Hi3aT84kVQautQt5-pjBW0p0/view?usp=drive_link



**Equipo laboral de Galvez & Dolorier
Abogados:**

Javier Dolorier
Flor Villaseca

Ana Villaseca
Kayla Sarasi
Ámbar Paz

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

Elaboraron este informe:



Ambar Paz
Asociada



Jesús Mayta
Asistente