

# INFORMATIVO LABORAL DICIEMBRE 2025



## SUMILLA:

- La sola ausencia o deficiencia del registro de asistencia no activa la presunción del artículo 29 de la NLPT si el trabajador no acredita la realización de horas extras adicionales a las ya reconocidas y pagadas.
- El retiro de confianza a un trabajador promovido desde un cargo ordinario no extingue el vínculo laboral, y, de producirse el despido, el trabajador puede optar entre la reposición o la indemnización.
- La afiliación sindical de un trabajador de confianza no le otorga derecho a percibir los beneficios de un convenio colectivo.
- En los procesos de despido fraudulento el juez no puede evaluar la proporcionalidad de la sanción, sino solo verificar si los hechos imputados son falsos, no tipificados o si existió vicio en la voluntad del trabajador.
- La prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio constituye un límite constitucionalmente legítimo a la libertad de empresa y de contratación cuando no se acredita una afectación de derechos fundamentales.
- No se configura despido nulo por embarazo cuando la extinción del vínculo laboral se produce por causa objetiva válida y no por el estado de gravidez de la trabajadora.



## **INFORMATIVO DEL MES DE DICIEMBRE 2025**

- Casación Laboral N° 24020-2023 La Libertad
- Casación Laboral N° 9871-2023 Lima
- Casación Laboral N° 50358-2022 Lima
- Casación Laboral N° 28336-2023 Ayacucho
- Sentencia del Tribunal Constitucional – Expediente N° 01902-2023-PA/TC
- Sentencia del Tribunal Constitucional – Expediente N° 03837-2023-PA/TC



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

## A Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

### ➤ I. CASACIÓN LABORAL N° 24020-2023 LA LIBERTAD

**MATERIA:** *Pago de beneficios económicos (horas extras, domingos y feriados).*

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente proceso, el trabajador interpuso demanda solicitando el pago de horas extras, así como la remuneración correspondiente por labor en días domingos y feriados, por un extenso período comprendido entre los años 1996 y 2017. Sustentó su pretensión en que habría prestado servicios de manera permanente en sobretiempo, sin que la totalidad de dichas horas hubiera sido debidamente reconocida ni remunerada por la empresa demandada.

Al absolver la demanda, la empresa negó la existencia de horas extras impagas. Como sustento de su defensa, presentó las boletas de pago correspondientes al período reclamado, en las cuales constaba el registro y pago del sobretiempo efectivamente realizado por el trabajador. Asimismo, precisó que no contaba con la totalidad de los registros de asistencia históricos, debido a que parte de dicha documentación fue legalmente incinerada una vez vencido el plazo de conservación de cinco años, conforme a la normativa vigente. En tal sentido, sostuvo que dicha circunstancia no podía generar, por sí sola, una presunción automática de la realización de horas extras adicionales.



El Juzgado de Trabajo declaró infundada la demanda, al considerar que el trabajador no había aportado prueba suficiente —ni siquiera de carácter indiciario— que permitiera acreditar la realización de horas extras distintas a aquellas que ya habían sido reconocidas y pagadas por la empresa, conforme se desprendía de las boletas de pago obrantes en autos.

Al resolver el recurso de apelación, el debate se centró en la correcta aplicación de la carga de la prueba y de la presunción prevista en el artículo 29 de la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, particularmente frente a la inexistencia parcial de los registros de asistencia, por lo que, la Sala Superior revocó la sentencia de primera instancia y declaró fundada la demanda, sustentando su decisión en los siguientes argumentos principales:

- Aplicó la presunción legal prevista en el artículo 29 de la Ley N.º 29497 en contra de la empresa, debido a la falta de exhibición de los registros de asistencia correspondientes a los períodos incinerados.
- Consideró que los registros de asistencia presentados a partir del año 2008 resultaban deficientes, al no consignar con precisión los minutos de ingreso y salida del trabajador.

Al resolver el recurso de casación interpuesto por la empresa, la Corte Suprema precisó que, si bien el empleador tiene la obligación legal de llevar un registro de asistencia y del trabajo en sobretiempo, dicha obligación no exonera al trabajador de cumplir con una carga probatoria mínima respecto de los hechos que sustenta.



En ese sentido, señaló que corresponde al trabajador aportar otros medios probatorios o, cuando menos, indicios razonables que permitan inferir que efectivamente laboró horas adicionales a las ya consignadas y pagadas en las boletas de pago. Asimismo, estableció que la sola inexistencia o deficiencia parcial del registro de asistencia no activa automáticamente la presunción legal prevista en el artículo 29 de la Ley N.º 29497, si previamente el trabajador no ha acreditado elementos indiciarios que respalden su afirmación.

En el caso concreto, la Suprema advirtió que el demandante no acreditó —ni siquiera de manera indiciaria— la realización de horas extras adicionales, máxime cuando las boletas de pago demostraban el pago de sobretiempo durante el período reclamado.

Por tales consideraciones, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, en los extremos referidos al pago de horas extras, labor en días domingos y feriados.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1XKNL4iB8fmVRyr8t\\_TvDQ-gmxRrBSPC2/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1XKNL4iB8fmVRyr8t_TvDQ-gmxRrBSPC2/view?usp=drive_link)



## ➤ 2. CASACIÓN LABORAL

### Nº 9871-2023 LIMA

**MATERIA:** *Reposición por despido incausado e indemnización por daños y perjuicios.*

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El trabajador interpuso demanda contra la empresa, solicitando su reposición laboral por despido incausado, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios, comprendiendo los conceptos de lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Sostuvo que la extinción de su vínculo laboral se produjo sin expresión de causa y con vulneración de su derecho constitucional al trabajo.

En cuanto a su trayectoria laboral, el demandante ingresó a la entidad demandada en el año 2015, desempeñándose como Asesor de Servicios, cargo de naturaleza ordinaria. Posteriormente, en el año 2018, fue promovido al puesto de Ejecutivo de Banca, calificado como cargo de confianza. Tras el retiro de dicha confianza, el empleador no le permitió retornar al puesto ordinario que ocupaba con anterioridad y procedió a dar por concluida la relación laboral.

El Juzgado de Primera Instancia declaró la demanda fundada en parte, ordenando la reposición del demandante en su puesto ordinario anterior al cargo de confianza, manteniendo el mismo nivel remunerativo. Asimismo, dispuso el pago de S/ 15,000.00 por concepto de lucro cesante, declarando infundados los demás extremos indemnizatorios.

La Sala Superior confirmó la reposición y el pago por lucro cesante; sin embargo, revocó el extremo referido al daño moral, declarándolo fundado, y ordenó el pago adicional de S/ 10,000.00, al considerar que el despido incausado afectó el derecho fundamental al trabajo y generó una lesión a la esfera personal del trabajador.



Frente a dicho pronunciamiento, el empleador interpuso recurso de casación, argumentando que, al tratarse de un trabajador de confianza, no correspondía la reposición sino únicamente la tutela resarcitoria, así como que se había aplicado indebidamente el artículo 1332 del Código Civil para la determinación del monto del lucro cesante.

Al resolver la controversia, la Corte Suprema precisó que cuando el trabajador inicia su vínculo laboral en un cargo ordinario y posteriormente es promovido a un cargo de confianza, el retiro de dicha confianza no extingue el contrato de trabajo, sino que genera la obligación del empleador de permitir su retorno al puesto ordinario previamente desempeñado. En caso de que el empleador opte por extinguir el vínculo laboral, el trabajador se encuentra facultado a elegir entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización).

Asimismo, la Corte Suprema validó el pago de la indemnización por lucro cesante, señalando que, conforme al artículo 1332 del Código Civil, el juez puede recurrir a una valoración equitativa del daño cuando no es posible acreditar de manera exacta su cuantía. Del mismo modo, confirmó el pago por daño moral, al considerar que el despido incausado ocasionó una afectación a la esfera emocional y personal del trabajador.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el empleador y confirmó la sentencia de vista, ordenando la reposición del trabajador en su puesto ordinario y el pago total de las indemnizaciones por daños y perjuicios reconocidas en las instancias previas.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1XtR0E519mCRQxNlykaov2XdSOeQ84fmQ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1XtR0E519mCRQxNlykaov2XdSOeQ84fmQ/view?usp=drive_link)



## ➤ 3. CASACIÓN LABORAL

### N° 50358-2022 LIMA

***MATERIA: Reposición por despido incausado e indemnización por daños y perjuicios.***

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Reintegro de remuneración por convenio colectivo.

El demandante solicitó que la empresa cumpla con los convenios colectivos suscritos con el Sindicato de Empleados, y que, en consecuencia, se le reconozcan los incrementos remunerativos y demás beneficios económicos pactados en dichos instrumentos colectivos.

El Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, al considerar que, si bien el demandante se encontraba afiliado al sindicato, ostentaba durante toda la relación laboral la condición de trabajador de confianza, motivo por el cual, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se encontraba expresamente excluido del ámbito subjetivo de aplicación de los convenios colectivos.

No obstante, la Sala Superior revocó dicha decisión y declaró la demanda fundada en parte, al estimar que la afiliación sindical del actor le otorgaba derecho a acceder a los beneficios derivados de la negociación colectiva, pese a su condición de trabajador de confianza, efectuando una interpretación extensiva de la libertad sindical reconocida en el artículo 12 de la LRCT.

Frente a ello, la empresa interpuso recurso de casación, denunciando la interpretación errónea de los artículos 12° y 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al haberse confundido el derecho de afiliación sindical con la eficacia subjetiva del convenio colectivo, desconociendo la exclusión legal expresa aplicable a los trabajadores de dirección y confianza.



La Corte Suprema precisó que, si bien los trabajadores de confianza pueden ejercer su libertad sindical positiva y afiliarse a un sindicato cuando así lo permita expresamente el estatuto sindical, dicho derecho no se traduce en la percepción automática de los beneficios derivados de la negociación colectiva, en tanto el artículo 42 de la LRCT establece una prohibición expresa respecto de su inclusión en los efectos del convenio colectivo.

En ese sentido, al haberse acreditado que el demandante mantuvo de manera permanente la condición de trabajador de confianza, la Corte concluyó que se encontraba legítimamente excluido de los beneficios convencionales reclamados, no resultando jurídicamente válido extenderle los efectos del convenio colectivo por el solo hecho de su afiliación sindical.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda sobre reintegro de beneficios sociales y otros conceptos derivados de la negociación colectiva.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1XnnwYH8eoTOITM6CCi01yefNatZ2ZQ8R/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1XnnwYH8eoTOITM6CCi01yefNatZ2ZQ8R/view?usp=drive_link)



## ► 4. CASACIÓN LABORAL

### N° 28336-2023 AYACUCHO

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

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Reintegro de remuneración por convenio colectivo.

En el presente caso, el demandante solicitó su reposición laboral, alegando haber sido objeto de un despido fraudulento. El Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, al considerar que la decisión de despido adoptada por la empleadora se encontraba debidamente sustentada y era jurídicamente válida.

En segunda instancia, la Sala Superior revocó la sentencia apelada y declaró la demanda fundada en parte, ordenando la reposición del demandante en su puesto de trabajo o en otro de similar categoría y remuneración. Para ello, sostuvo que, si bien los hechos imputados al trabajador se encontraban acreditados y correctamente tipificados como faltas graves —específicamente, actos de violencia y daño intencional a bienes de la empresa—, la sanción de despido resultaba desproporcionada, atendiendo a su antigüedad, la ausencia de antecedentes disciplinarios y el contexto institucional en el que se produjeron los hechos.

Frente a dicha decisión, la empresa interpuso recurso de casación, denunciando la interpretación errónea de los incisos f) y g) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Al resolver el recurso, la Corte Suprema precisó de manera categórica que, en las demandas por despido fraudulento, el juez no se encuentra facultado para revisar la proporcionalidad ni la graduación de la sanción impuesta. El examen judicial debe centrarse exclusivamente en la verificación de tres elementos:



- Si los hechos imputados al trabajador son falsos, inexistentes o imaginarios;
- Si dichos hechos no se encuentran legalmente tipificados como falta grave; o
- Si existió vicio en la voluntad del trabajador, como coacción, presión indebida o fabricación de pruebas.

En el caso concreto, la Corte Suprema advirtió que, pese a encontrarse plenamente acreditados los hechos imputados y debidamente tipificados como faltas graves, la Sala Superior ordenó la reposición del trabajador sobre la base de criterios ajenos al análisis del fraude, tales como su antigüedad y su buen récord disciplinario, desplazando indebidamente el examen hacia la proporcionalidad de la sanción.

En tal sentido, la Corte Suprema corrigió dicho criterio, precisando que el despido fraudulento no se determina en función de la mayor o menor severidad de la sanción, sino en atención a si el empleador manipuló, distorsionó o inventó hechos con el propósito de simular una causa legal de despido. Al no haberse acreditado ningún elemento de fraude en la actuación del empleador, se concluyó que la sentencia de vista incurrió en error de derecho.

Por estas consideraciones, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda de reposición laboral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1i7DoT1Mq2hQicPyLmyrAv4AXyJWJ2l5M/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1i7DoT1Mq2hQicPyLmyrAv4AXyJWJ2l5M/view?usp=drive_link)



## ➤ 5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – EXPEDIENTE 01902-2023-PA/TC

***MATERIA: Validez de la prohibición de tercerización de actividades que forman parte del núcleo del negocio.***

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Límites a la libertad de empresa y de contratación.

En el presente caso, la empresa interpuso demanda de amparo contra el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, solicitando que se declare inaplicable el Decreto Supremo N.º 001-2022-TR, por considerar que la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio vulneraba sus derechos constitucionales a la libertad de empresa, libertad de contratación, propiedad, así como los principios de seguridad jurídica y jerarquía normativa.

En primera instancia se declaró infundada la demanda, al considerar que la norma cuestionada constituía una medida legítima del Estado en el marco de su potestad reguladora de las relaciones laborales y no se acreditó una afectación directa, concreta y actual de los derechos invocados por la demandante.

En segunda instancia, se confirmó la sentencia apelada, sosteniendo que el decreto supremo impugnado perseguía un fin constitucionalmente válido y que la empresa no demostró que la norma le impidiera de manera real e inmediata el desarrollo de su actividad económica.



Frente a dicha decisión, la empresa interpuso recurso de agravio constitucional, reiterando que la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio afectaba gravemente su organización empresarial y desconocía la libertad de iniciativa privada reconocida por la Constitución.

El Tribunal Constitucional precisó que el proceso de amparo no constituye una vía para el control abstracto de constitucionalidad de las normas, sino un mecanismo destinado a la protección concreta de derechos fundamentales, por lo que solo procede la inaplicación de una norma cuando se acredite una vulneración real, directa y actual de tales derechos. Asimismo, estableció que la prohibición de tercerizar actividades nucleares de la empresa constituye un límite legítimo y razonable al ejercicio de la libertad de empresa y de contratación, en tanto se encuentra orientada a garantizar la dignidad del trabajador y el respeto de los derechos laborales constitucionales. En tal sentido, concluyó que no se había configurado vulneración constitucional alguna, por lo que la demanda de amparo carecía de sustento.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional declaró infundado el recurso de agravio constitucional y confirmó las sentencias de primera y segunda instancia que declararon infundada la demanda de amparo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1iN7Nxc4suA6pM0K5ny2leVQjzysUmhIH/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1iN7Nxc4suA6pM0K5ny2leVQjzysUmhIH/view?usp=drive_link)



## ➤ 6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – EXPEDIENTE 03837-2023-PA/TC

***Materia: Nulidad de despido por embarazo.***

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Derecho al trabajo y prohibición de discriminación por razón de sexo.

En el presente caso, la demandante interpuso demanda de amparo, solicitando la nulidad del despido del que fue objeto y su reposición, alegando que la extinción de su vínculo laboral se produjo como consecuencia de su estado de embarazo.

El Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, al considerar que la demandante prestó servicios bajo un contrato de suplencia y que su cese se produjo por el retorno de la trabajadora titular de la plaza, sin que se acreditara la existencia de despido nulo ni desnaturalización contractual. Asimismo, se señaló que la actora no había accedido al cargo mediante concurso público.

En segunda instancia, la Sala Superior confirmó la decisión, señalando que la extinción del contrato se efectuó conforme a las reglas previstas para los contratos sujetos a modalidad.

Frente a ello, la demandante interpuso recurso de agravio constitucional, sosteniendo que el despido obedecía a su estado de gravidez y que el contrato de suplencia se había desnaturalizado, ya que la plaza fue ocupada por un tercero y no por la titular.



Al resolver el recurso, el Tribunal Constitucional precisó que el derecho al trabajo comprende tanto el acceso a un empleo como la proscripción del despido sin causa justa, y reiteró que el despido basado en el embarazo constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo. Sin embargo, también recordó que la protección del fuero maternal no impide la extinción del vínculo laboral cuando existan motivos objetivos y ajenos al embarazo, correspondiendo al empleador acreditar dicha circunstancia.

En el caso concreto, el Tribunal verificó que el contrato de la demandante fue celebrado bajo la modalidad de suplencia, con causa objetiva válida, y que su extinción se produjo por la reincorporación de la trabajadora titular de la plaza, hecho que se encontraba debidamente acreditado en autos.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional concluyó que la decisión del empleador no vulneró los derechos fundamentales invocados y que no se configuró un despido nulo por embarazo. Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de amparo.

#### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/12FWQkVoYJ6cwSbIFGomqO4fgkvz\\_zy04/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/12FWQkVoYJ6cwSbIFGomqO4fgkvz_zy04/view?usp=drive_link)

#### **Equipo laboral de Gálvez & Dolorier Abogados:**



Javier Dolorier  
Flor Villaseca  
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com  
fvillaseca@gydabogados.com  
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca  
Ámbar Paz  
Violeta Espinoza

avillaseca@gydabogados.com  
apaz@gydabogados.com  
vespinoza@gydabogados.com



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)

Elaboraron este informe:



Violeta Espinoza  
Asociada



Daniela Scotto  
Praticante

