

INFORMATIVO DE JURISPRUDENCIA LABORAL FEBRERO 2026



SUMILLA:

- El empleador tiene el deber de garantizar el goce efectivo del descanso vacacional; en ausencia de un acuerdo o convenio, el empleador deberá fijar el periodo de goce, siendo responsable si no acredita haber adoptado las medidas necesarias para su disfrute oportuno.
- La implementación de ajustes razonables o la reubicación laboral exige que la discapacidad o imposibilidad del trabajador se encuentre debidamente acreditada, no siendo suficiente la sola alegación o certificados médicos que no determinen objetivamente el grado de limitación funcional.
- La renuncia del trabajador mantiene validez cuando no se acredita de manera objetiva la existencia de intimidación, por lo que la sola imputación de una falta grave o la advertencia de un procedimiento disciplinario no constituyen coacción ni configuran despido fraudulento.
- No se configura despido arbitrario cuando el empleador acredita objetivamente la comisión de falta grave vinculada al incumplimiento de obligaciones laborales, reafirmando que la sanción de despido es válida cuando se sustenta en hechos comprobados y en el respeto del debido procedimiento disciplinario.
- No opera la prescripción de beneficios sociales cuando el trabajador interpuso oportunamente acciones judiciales para cuestionar su despido y fue repuesto mediante medida cautelar, pues admitir lo contrario implicaría favorecer al empleador que incurrió en un cese ilegal.
- No corresponde el pago de beneficios sociales cuando el vínculo laboral no se encuentra debidamente acreditado, por lo que el reconocimiento de una relación laboral exige prueba suficiente sobre la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.
- La desnaturalización de contratos sujetos a modalidad exige acreditar la inexistencia de causa objetiva que justifique su temporalidad, reafirmando que la sola suscripción de contratos modales no basta para excluir la estabilidad laboral cuando se encubre una relación de naturaleza permanente.
- La calificación formal de un trabajador como no sujeto a fiscalización inmediata no exime al empleador de llevar registro de control de asistencia cuando, en la realidad, existe control efectivo sobre la prestación de servicios.

Jurisprudencia Relevante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

- Resolución N° 0038-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Jurisprudencia Relevante de la Corte Suprema

- Casación Laboral N° 26413-2023-Lima
- Casación Laboral N° 17434-2023-Del Santa
- Casación Laboral N° 4915-2023-Tumbes
- Casación Laboral N° 34184-2023-Del Santa
- Casación Laboral N° 19276-2023-Piura
- Casación Laboral N° 19186-2024-Callao
- Casación Laboral N° 26541-2023-Lima Este
- Casación Laboral N° 7377-2023-Junín
- Casación Laboral N° 4636-2023-Arequipa

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA DEL MES DE FEBRERO CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

A. Jurisprudencia relevante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

➤ I. RESOLUCIÓN

N° 0038-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Infracción por falta de registro de asistencia.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el recurso de revisión interpuesto por la empresa sancionada por no contar con registro de control de asistencia respecto de una trabajadora que se desempeñaba como promotora de ventas. La empresa alegó que no estaba obligada a llevar dicho registro, debido a que la trabajadora había sido calificada formalmente como personal no sujeto a fiscalización inmediata, por lo que no correspondía aplicar la normativa sobre control de asistencia.

No obstante, el Tribunal precisó que la excepción a la obligación de llevar registro de asistencia debe sustentarse en la naturaleza real de las funciones desempeñadas y no únicamente en la calificación formal otorgada por el empleador. En ese sentido, enfatizó que corresponde verificar si el trabajador cuenta efectivamente con autonomía para autorregular su jornada o si, por el contrario, se encuentra sujeto a control o supervisión, aun cuando esta se ejerza mediante medios indirectos o tecnológicos.

En el caso concreto, se acreditó que la trabajadora prestaba servicios en puntos de venta sujetos al horario de atención de los establecimientos comerciales, debiendo cumplir con jornadas vinculadas a dicho horario y remitir reportes periódicos sobre sus actividades y ventas. Estas condiciones evidenciaron la existencia de control empresarial sobre la prestación de servicios, lo que desvirtúa la supuesta ausencia de fiscalización inmediata y confirma que la trabajadora no contaba con autonomía para determinar libremente su jornada laboral.

En consecuencia, declaró infundado el recurso de revisión interpuesto y confirmó la sanción impuesta, reafirmando que la determinación de las obligaciones laborales debe basarse en la realidad de la prestación de servicios y no en la denominación formal asignada por el empleador.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1avuEiE-FqnsU17-6x88Q81M8tyzT6Ei6/view?usp=drive_link

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema

➤ 2. CASACIÓN LABORAL

N° 26413-2023-LIMA

MATERIA: *Oportunidad de goce de vacaciones.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de vista que confirmó el reintegro de beneficios sociales a favor de la demandante. La demandada alegó que no había incumplido sus obligaciones laborales, sosteniendo que el otorgamiento del descanso vacacional debía analizarse conforme al marco normativo vigente y a las circunstancias particulares del caso.

Al resolver el caso, la Corte precisó que, conforme al artículo 14 del Decreto Legislativo N° 713, la regla general para determinar la oportunidad del descanso vacacional es el acuerdo entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, en ausencia de dicho acuerdo, corresponde al empleador fijar el periodo vacacional, dentro de criterios de razonabilidad y atendiendo a las necesidades del servicio, siendo además responsable de adoptar las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de este derecho.

Asimismo, la Corte destacó que el descanso vacacional constituye un derecho fundamental vinculado a la salud, el bienestar y la recuperación física y mental del trabajador. En tal sentido, el empleador no solo debe reconocer formalmente este derecho, sino también asegurar su ejercicio real y oportuno, lo que implica una obligación activa de organización y gestión del descanso laboral. La falta de acreditación del otorgamiento efectivo del descanso vacacional constituye un incumplimiento de las obligaciones laborales.

En el caso concreto, la Corte Suprema verificó que la entidad empleadora no acreditó haber garantizado el goce efectivo del descanso vacacional de la trabajadora, ni haber adoptado medidas concretas para su otorgamiento oportuno. Por ello, concluyó que la decisión de la instancia superior se encontraba debidamente motivada y conforme a derecho, al reconocer el derecho de la demandante al reintegro de los beneficios laborales correspondientes. En consecuencia, el Tribunal Supremo declaró infundado el recurso de casación interpuesto, confirmando la sentencia de vista.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1xsEjIDshHsoVZxXiy-wytiTfFm1evfVA/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN LABORAL

Nº 17434-2023-DEL SANTA

MATERIA: Reubicación laboral y ajustes razonables por condición de salud.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por el trabajador demandante, quien solicitó su reubicación laboral a un puesto compatible con su estado de salud, alegando que, tras someterse a una intervención quirúrgica y presentar diversas dolencias físicas, no se encontraba en condiciones de continuar desempeñando sus funciones como tripulante pescador.

La Corte precisó que el derecho a la implementación de ajustes razonables requiere que la discapacidad o imposibilidad del trabajador se encuentre debidamente acreditada mediante medios probatorios idóneos. En el caso concreto, la Corte Suprema verificó que el certificado médico presentado por el trabajador señalaba que no se encontraba apto para su puesto, pero no precisaba el grado ni la gravedad de sus dolencias, ni acreditaba de manera objetiva que estuviera imposibilitado de continuar desempeñando sus funciones. Asimismo, no se aportaron otros medios probatorios suficientes que permitan determinar las condiciones reales de su estado de salud, lo que impedía establecer la procedencia de la reubicación laboral solicitada.

Asimismo, la Corte señaló que el derecho a los ajustes razonables y a la reubicación laboral no es automático, sino que depende de la verificación objetiva de la discapacidad o limitación funcional, así como de la evaluación de las condiciones concretas del trabajador y la existencia de un puesto compatible con sus capacidades. En ausencia de prueba suficiente que acredite dicha situación, no es posible imponer al empleador la obligación de reubicar al trabajador.

En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto y confirmó la sentencia que declaró infundada la demanda de reubicación laboral, reafirmando que la procedencia de los ajustes razonables requiere prueba suficiente de la discapacidad o imposibilidad alegada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1_8MOuxHXCyfZdcYZi3P1qAf8z6-xgil4/view?usp=drive_link

► 4. CASACIÓN LABORAL N° 4915-2023-TUMBES

MATERIA: Reposición por despido fraudulento y validez de la renuncia laboral.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista que había ordenado la reposición de la demandante, al considerar que su renuncia había sido producto de intimidación. La demandante sostuvo que fue obligada a firmar su carta de renuncia bajo amenaza de iniciarse un procedimiento disciplinario por presuntas irregularidades, lo que, a su criterio, configuraba un despido fraudulento.

La Corte precisó que la intimidación, como vicio de la voluntad, requiere la existencia de una amenaza real, grave e inminente que genere un temor fundado en el trabajador y afecte su libertad de decisión. En ese sentido, no basta la sola afirmación del trabajador, sino que es indispensable acreditar objetivamente los hechos de intimidación mediante medios probatorios idóneos que permitan verificar la existencia de coacción.

Asimismo, la Corte señaló que la advertencia del empleador sobre el inicio de un procedimiento disciplinario constituye el ejercicio regular de sus facultades, por lo que no configura intimidación cuando se encuentra dentro del marco legal. La sola posibilidad de enfrentar un procedimiento disciplinario no equivale a una amenaza ilegítima, ni vicia automáticamente la voluntad del trabajador al momento de presentar su renuncia.

En el caso concreto, el Tribunal verificó que la trabajadora suscribió su carta de renuncia sin que se haya acreditado la existencia de una amenaza inminente y grave por parte del empleador. No se aportaron medios probatorios que demuestren que su voluntad fue viciada, por lo que la renuncia constituye un acto jurídico válido y eficaz como causa de extinción del vínculo laboral. En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que no se configuró despido fraudulento, declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1s9D-l0k0Cy5gl7kXC7JFXbrB5sEcSqfj/view?usp=drive_link

➤ 5. CASACIÓN LABORAL N° 34184-2023-DEL SANTA

MATERIA: *Reposición por despido arbitrario y configuración de falta grave.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la entidad empleadora contra la sentencia de vista que ordenó la reposición del trabajador, al considerar que su despido no se encontraba debidamente justificado. El demandante sostuvo que su cese fue arbitrario, alegando que no incurrió en falta grave y que el procedimiento disciplinario seguido en su contra vulneró sus derechos laborales.

La Corte precisó que el despido constituye una sanción válida cuando el empleador acredita la comisión de una falta grave prevista en la normativa laboral y demuestra que dicha conducta representa un incumplimiento relevante de las obligaciones laborales. Asimismo, señaló que corresponde al empleador sustentar objetivamente los hechos imputados y respetar el procedimiento disciplinario, garantizando el derecho de defensa del trabajador.

En el caso concreto, la Corte verificó que el empleador cumplió con comunicar los hechos imputados al trabajador, otorgándole la oportunidad de presentar sus descargos, y que la decisión de despido se sustentó en hechos debidamente acreditados. En ese sentido, se determinó que el cese no fue arbitrario, sino consecuencia de una conducta que constituía una infracción grave a las obligaciones laborales del trabajador.

Asimismo, la Corte destacó que las instancias inferiores incurrieron en infracción normativa al ordenar la reposición del trabajador sin valorar adecuadamente los medios probatorios y sin considerar la existencia de una causa justa de despido. En consecuencia, se determinó que la decisión del empleador se encontraba conforme a derecho.

Por ello, se declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el empleador, casó la sentencia de vista y confirmó la validez del despido, reafirmando que la reposición solo procede cuando se acredita la inexistencia de causa justa o la vulneración de derechos fundamentales, lo que no ocurrió en el presente caso.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1MXbN7E3Oj0mpES32DWl6QQZKM52cLF_K/view?usp=sharing

➤ 6. CASACIÓN LABORAL

Nº 19276-2023-PIURA

Materia: Prescripción de beneficios sociales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista que confirmó la decisión que declaró infundada la excepción de prescripción extintiva y fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales. La demandada sostuvo que la acción había prescrito, argumentando que el plazo de cuatro años previsto debía computarse desde el cese del trabajador.

La Corte precisó que la prescripción laboral constituye un medio de defensa que extingue la acción para reclamar derechos laborales cuando no es ejercida dentro del plazo legal, el cual es de cuatro años contados desde el día siguiente de la extinción del vínculo laboral. No obstante, este plazo debe analizarse considerando las circunstancias concretas del caso, especialmente cuando el trabajador ha adoptado medidas legales para cuestionar su despido o reclamar sus derechos.

En el caso concreto, la Corte verificó que el demandante interpuso un proceso de amparo contra su despido y obtuvo una medida cautelar que ordenó su reposición provisional, la cual posteriormente fue confirmada mediante sentencia firme. En ese sentido, se determinó que el trabajador no permaneció inactivo ni renunció al ejercicio de sus derechos, sino que actuó oportunamente para cuestionar el cese y mantener la continuidad de su vínculo laboral.

Asimismo, la Corte señaló que admitir la prescripción en estas circunstancias implicaría beneficiar indebidamente al empleador que incurrió en un despido ilegal, lo cual resulta contrario al ordenamiento jurídico y a los principios que rigen el derecho laboral. En consecuencia, se concluyó que no se configuró la prescripción extintiva respecto de los beneficios sociales reclamados por el trabajador. Por ello, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada y confirmó la sentencia de vista.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1w9Kz0hE2IfnLTRImnWYlsooUp_9mNeTV/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN LABORAL

Nº 19186-2024-CALLAO

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que había reconocido la existencia de un vínculo laboral y ordenado el pago de beneficios sociales al demandante. La demandada sostuvo que no existía una relación laboral, sino un vínculo de naturaleza distinta, por lo que no correspondía reconocer los beneficios reclamados.

La Corte precisó que la existencia de una relación laboral debe determinarse a partir de la verificación de sus elementos esenciales, como la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. En ese sentido, el reconocimiento de derechos laborales no puede sustentarse en presunciones o afirmaciones genéricas, sino que debe basarse en medios probatorios idóneos que acrediten de manera objetiva la configuración de dichos elementos.

Asimismo, la Corte señaló que corresponde al trabajador acreditar los hechos que sustentan su pretensión, conforme a las reglas de la carga de la prueba. En ese sentido, cuando no se demuestra de manera suficiente la existencia de subordinación o dependencia respecto del empleador, no resulta posible reconocer la existencia de un vínculo laboral ni los beneficios derivados del mismo.

En el caso concreto, la Corte verificó que no se acreditó de manera suficiente la existencia de una relación laboral entre las partes, ni la concurrencia de los elementos esenciales que la configuran. En consecuencia, se determinó que la sentencia de vista incurrió en infracción normativa al reconocer indebidamente derechos laborales sin sustento probatorio suficiente. Por ello, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1cNoyy2V3WGj6GwVPo_EQK4c0V_o1W5pk/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN LABORAL

N° 26541-2023-LIMA ESTE

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y ordenó la reposición del trabajador. La parte demandada sostuvo que los contratos suscritos respondían a una causa objetiva válida y que no se configuraba vínculo laboral a plazo indeterminado.

La Corte recordó que los contratos sujetos a modalidad constituyen una excepción al principio de contratación a plazo indeterminado, por lo que su validez depende de la existencia de una causa objetiva, temporal y debidamente sustentada. En ese sentido, corresponde al empleador demostrar que la contratación respondió a una necesidad específica y transitoria, y no a labores permanentes de la empresa.

Asimismo, la Corte señaló que la desnaturalización se configura cuando el trabajador realiza labores de carácter permanente, propias del giro ordinario del empleador, o cuando no se acredita de manera suficiente la causa objetiva invocada en el contrato. En tales supuestos, el vínculo laboral se considera de duración indeterminada, resultando aplicable la tutela restitutoria frente a un despido incausado o arbitrario.

En el caso concreto, la Corte verificó que las labores desempeñadas por el trabajador no tenían naturaleza estrictamente temporal y que la demandada no acreditó de manera idónea la causa objetiva que justificara la contratación modal. Por ello, concluyó que los contratos se encontraban desnaturalizados y que el vínculo debía considerarse a plazo indeterminado. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/10Vlv_SGlj-6-o8hyQW80d6Qjss1SETG6/view?usp=drive_link

► 9. CASACIÓN LABORAL

Nº 7377-2023-JUNÍN

Materia: Competencia desleal como falta grave.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró infundada la demanda de reposición por despido fraudulento. El recurrente alegó que no se configuraba la falta grave de competencia desleal.

Al analizar el caso, la Corte recordó que la competencia desleal constituye falta grave cuando el trabajador realiza actividades económicas que coinciden con el giro del empleador y se configuran actos positivos orientados a desarrollar prácticas desleales en su perjuicio, generando un conflicto de intereses que torna irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

En el caso concreto, se acreditó que el demandante, quien se desempeñaba como analista de cobranzas, era socio principal de una empresa dedicada a la misma actividad en la misma provincia. Asimismo, tenía acceso a información financiera de clientes y no comunicó oportunamente su participación societaria al empleador.

La Corte concluyó que concurrían los elementos propios de la competencia desleal y que el despido se sustentó en causa justa prevista en la ley. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1foOnBrNYzGxAlcgMBq55bY19-o4Wj_ZV/view?usp=drive_link

➤ 10. CASACIÓN LABORAL

N° 4636-2023-AREQUIPA

Materia: Registro de control de asistencia.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró infundada la demanda contencioso-administrativa dirigida a cuestionar diversas resoluciones de SUNAFIL relacionadas con infracciones en materia de registro de control de asistencia y horas extras.

La controversia se centró en determinar si el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR exige que el registro de control de asistencia sea inmodificable, o únicamente que se adopten medidas de seguridad para evitar su adulteración, deterioro o pérdida. La empresa sostuvo que la norma no prohíbe la posibilidad de modificar el registro, sino únicamente su adulteración.

La Corte Suprema precisó que el artículo 3 establece que el control de asistencia, sea en soporte físico o digital, debe incorporar medidas de seguridad que garanticen su integridad e invariabilidad, impidiendo su alteración, manipulación o anulación. Si bien el empleador puede contar con acceso administrativo al sistema para fines de gestión, ello no le otorga la facultad de modificar, corregir o anular los marcajes ya efectuados por los trabajadores, pues estos constituyen registros de hechos objetivos y medios probatorios de naturaleza laboral.

En el caso concreto, se acreditó que el sistema de la empresa permitía la modificación e incluso anulación de marcajes, así como el ingreso manual de registros previa coordinación interna, lo que evidenciaba la ausencia de mecanismos que garantizaran la inviolabilidad del registro de asistencia. Por ello, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1kwlnVNMNW3pgwm01xoZPxAX5_gcxkJ09/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
Antonio Luyo
Daniela Scotto

avillaseca@gydabogados.com
apaz@gydabogados.com
aluyo@gydabogados.com
dscotto@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

Elaboraron este informe:



Ámbar Paz
Asociada



Daniela Scotto
Praticante

