

INFORMATIVO LABORAL

MARZO 2026



SUMILLA:

- La conducta atribuida al demandante vulnera deberes elementales de respeto, limpieza y disciplina laboral, quebrantando la confianza indispensable en la relación de trabajo.
- En aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos en los que constan los contratos civiles, mercantiles o de otra naturaleza, solo tienen un valor probatorio relativo; en vista que si durante el trámite del proceso el juez aprecia en los hechos la existencia de rasgos de laboralidad en la relación mantenida entre las partes, verificando que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral, deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo.
- Si bien en el expediente N° 03052-2009-PA/TC se estableció que el cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin, supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley; sin embargo, la primera oportunidad que el trabajador tiene para demostrar el rechazo de la indemnización por despido arbitrario y que por ello elige la reposición a su puesto de trabajo, es con la presentación de la demanda.
- La obligación del trabajador de usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, no exime a los empleadores de sus deberes de previsión, protección y supervisión de las labores de aquel. Resulta infundada la pretensión de daño moral por la inejecución de obligaciones del empleador cuando el trabajador ya ha sido resarcido, directamente al cese del vínculo laboral o vía proceso judicial, con la indemnización tarifada prevista en el artículo 34° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, salvo que este cumpla con probar que adicionalmente se ha producido la lesión de otro derecho de relevancia jurídica (derecho fundamental), distinto del derecho al trabajo.
- La convención colectiva de trabajo rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un año; y continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente.
- El artículo 30 de la NLPT, Ley N° 29497, regula la conclusión del proceso: (i) por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono; (ii) por inasistencia de ambas partes por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia (audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento o audiencia única). Es de advertirse que en el dispositivo legal se utiliza la palabra "cualquiera de las audiencias", entendiéndose que la incomparecencia por segunda vez puede darse indistintamente a la clase de audiencia programada y no de manera consecutiva a la misma clase de audiencia.
- En el presente caso no se ha evidenciado que se haya producido una amenaza inminente para que la actora suscriba su carta de renuncia, debiéndose acotar que se requiere la comprobación real y objetiva de los hechos de intimidación que se invocan; más aún si no se acredita que se haya afectado a la persona o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215 del Código Civil, evidenciándose una conducta por parte del empleador encuadrada en los parámetros del artículo 217 del Código Civil.
- El despido por inasistencia al trabajo se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir con su inasistencia el contrato de trabajo por sí mismo.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA

- Casación Laboral N° 8119-2023 Lima
- Casación Laboral N° 48036-2022 Lima
- Casación Laboral N° 41369-2022 La Libertad
- Casación Laboral N° 34506-2023 Loreto
- Casación Laboral N° 33250-2023 Lima
- Casación Laboral N° 21710-2023 Ica
- Casación Laboral N° 14425-2023 Cajamarca
- Casación Laboral N° 4915-2023 Tumbes
- Casación Laboral N° 3786-2023 Moquegua

A. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema

➤ I. CASACIÓN LABORAL N° 8119-2023 LIMA

MATERIA: *Nulidad de despido y otros.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de vista que confirmó la improcedencia de la demanda de nulidad de despido, reposición e indemnización por daño moral a favor del demandante. Este alegó la vulneración del derecho al debido proceso por falta de motivación, así como la indebida aplicación del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, sosteniendo que la conducta imputada no constituía falta grave.

Al resolver el caso, la Corte precisó que el derecho al debido proceso exige que las resoluciones judiciales se encuentren debidamente motivadas, lo que implica la exposición clara, lógica y coherente de los hechos acreditados, las normas aplicables y la justificación de la decisión adoptada. En ese sentido, determinó que la Sala Superior cumplió con dicho estándar, al analizar el vínculo laboral, los hechos imputados al trabajador y su subsunción en la normativa laboral, concluyendo que la sola discrepancia del recurrente no configura una vulneración al deber de motivación.

Asimismo, la Corte destacó que la configuración de la falta grave prevista en el artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 no requiere una tipificación específica o taxativa de la conducta, siendo suficiente que esta suponga una infracción grave de los deberes esenciales derivados de la relación laboral, de tal magnitud que torne irrazonable la subsistencia del vínculo. En tal sentido, señaló que el comportamiento del trabajador, contrario a los deberes de respeto, limpieza y disciplina en el centro de trabajo, constituye un quebrantamiento de la buena fe laboral, subsumible en la referida norma.

Adicionalmente, la Corte Suprema precisó que los cuestionamientos relativos a la proporcionalidad de la sanción no resultan relevantes en procesos de reposición por despido nulo o fraudulento, dado que estos corresponden al ámbito del despido arbitrario, cuya tutela es de naturaleza indemnizatoria. Del mismo modo, indicó que la nulidad de despido requiere la acreditación de un móvil lesivo de derechos fundamentales, como la discriminación o la afectación de la libertad sindical, lo cual no se verificó en el caso concreto.

En atención a ello, la Corte Suprema concluyó que la conducta imputada al trabajador configuró una falta grave debidamente acreditada y que la decisión de la instancia superior se encontraba debidamente motivada y conforme a derecho. En consecuencia, declaró infundado el recurso de casación interpuesto, confirmando la sentencia de vista.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1oJFVKuJ8e1Pzb_VtNgwvALSBXAGzCi6j/view?usp=drive_link

➤ 2. CASACIÓN LABORAL

N° 48036-2022 LIMA

MATERIA: *Desnaturalización de contrato y otros.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada contra la sentencia de vista que confirmó, en parte, la declaración de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, así como el pago de beneficios sociales a favor de la demandante. La entidad sostuvo que no correspondía dicho reconocimiento, invocando la aplicación del Decreto de Urgencia N.° 016-2020 y cuestionando la existencia de una relación laboral.

Al resolver el caso, la Corte precisó que las disposiciones del Decreto de Urgencia N.° 016-2020 no pueden restringir la potestad jurisdiccional de los jueces para reconocer la existencia de una relación laboral cuando, en los hechos, se verifica la concurrencia de sus elementos esenciales. En ese sentido, estableció como criterio que ninguna norma puede desconocer la función jurisdiccional de determinar la existencia de un vínculo laboral, en tanto ello forma parte del contenido de la tutela jurisdiccional efectiva.

Asimismo, la Corte destacó que el acceso mediante concurso público no constituye un requisito indispensable para el reconocimiento judicial de una relación laboral a plazo indeterminado en casos de desnaturalización contractual, precisando que el precedente Huatuco no resulta aplicable en estos supuestos. Bajo este criterio, señaló que no corresponde exigir el cumplimiento de requisitos propios del ingreso a la carrera administrativa cuando se trata de verificar un fraude en la contratación.

Por otro lado, la Corte Suprema reiteró que, conforme al artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, la existencia de una relación laboral se determina a partir de la concurrencia de sus elementos esenciales: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. En aplicación del principio de primacía de la realidad, precisó que los contratos civiles tienen un valor probatorio relativo, por lo que, si en los hechos se acreditan rasgos de laboralidad, corresponde declarar la existencia de un vínculo laboral, aun cuando formalmente se haya suscrito un contrato de locación de servicios.

En el caso concreto, la Corte verificó que la demandante prestó servicios de manera personal, percibió una retribución económica y se encontraba sujeta a subordinación, evidenciada en el cumplimiento de horario, uso de correo institucional, asignación de funciones y supervisión por parte de la entidad empleadora. En tal sentido, concluyó que la relación contractual encubría un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada. En atención a ello, la Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto, confirmando la sentencia de vista.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1n_gfb2azmT1di_vN74E4uJxiMAm2ilyy/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN LABORAL N° 41369-2022 LA LIBERTAD

MATERIA: Pago de beneficios sociales y otros.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de vista que revocó la sentencia apelada de, que declara fundada en parte la demanda sobre reposición e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral y accesorias, reformándola declararon infundada la demanda.

Para la solución del caso, la Corte analizó las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional sobre la protección frente al despido: i) El cobro de la indemnización por despido arbitrario supone la aceptación de una forma de protección alternativa brindada por ley (tutela resarcitoria), lo que hace improcedente el pedido de reposición (tutela restitutoria); ii) El pago de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, etc.) debe ser independiente y diferenciado del pago de la indemnización por despido.

La Corte determinó que el trabajador tenía pleno conocimiento del depósito de la indemnización (S/ 83,074.32) y del monto exacto antes de la demanda. Aunque el demandante envió una carta para devolver el dinero, en la audiencia reconoció que no lo devolvió porque "ya no tenía fondos". La Corte interpretó la falta de devolución y el incumplimiento de presentar estados de cuenta como un indicio de que hizo uso del dinero.

La Corte precisó que, si bien la demanda es la primera oportunidad formal para rechazar la indemnización, la conducta posterior del actor (no devolver el dinero) ratificó la aceptación tácita del pago.

Finalmente, La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación, manteniendo la sentencia que declaró infundada la demanda de reposición, al considerar que el demandante aceptó tácitamente la indemnización por despido.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1DTLfbfFwDIVYWalxwWVh643haGj_g5wU/view?usp=drive_link

➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 34506-2023 LORETO

MATERIA: Nulidad de resolución administrativa.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de nulidad de resoluciones administrativas, mediante las cuales se sancionó a la empresa demandante por incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. La entidad recurrente alegó la vulneración del deber de motivación de las resoluciones judiciales, así como la incorrecta interpretación de los principios de prevención y responsabilidad previstos en la Ley N.º 29783.

Al resolver el caso, la Corte precisó, en primer término, que el derecho al debido proceso —en su dimensión de motivación de las resoluciones judiciales— se satisface cuando la decisión expresa de manera clara, lógica y suficiente las razones fácticas y jurídicas que la sustentan. En ese sentido, determinó que la sentencia de vista cumplía con los estándares de motivación exigidos constitucionalmente, pues exponía de forma ordenada las razones por las cuales consideró que el accidente de trabajo se produjo por negligencia del propio trabajador, descartando así la infracción procesal denunciada.

No obstante, la Corte Suprema enfatizó que la validez de la motivación no implica necesariamente la correcta aplicación del derecho, por lo que procedió a analizar las infracciones materiales vinculadas a los principios de prevención y responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ese marco, estableció como criterio que el empleador no solo tiene el deber de proporcionar equipos de protección personal o capacitar al trabajador, sino que está obligado a implementar una gestión integral, continua y actualizada de los riesgos laborales, conforme al principio de prevención.

Asimismo, la Corte destacó que la obligación de actualizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) constituye un deber autónomo y esencial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuyo incumplimiento se configura independientemente de la ocurrencia de un accidente. En tal sentido, precisó que el accidente laboral solo puede evidenciar la existencia de una deficiencia en la gestión preventiva, pero no constituye el fundamento de la infracción administrativa.

Bajo este criterio, la Corte señaló que la Sala Superior incurrió en error al considerar que la entrega de equipos de protección personal, la capacitación del trabajador o incluso su conducta imprudente resultaban suficientes para eximir de responsabilidad al empleador. Al respecto, precisó que tales elementos no sustituyen ni excluyen el deber de prevenir riesgos mediante una adecuada identificación, evaluación y actualización de las condiciones de trabajo.

En esa línea, la Corte Suprema reafirmó que el principio de responsabilidad impone al empleador asumir las consecuencias derivadas de los riesgos laborales cuando no ha acreditado una gestión preventiva eficaz, incluso frente a supuestos de descuido del trabajador, dado el carácter reforzado de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso concreto, se verificó que la empresa no cumplió con actualizar el IPER del puesto de trabajo del trabajador accidentado, incumpliendo una obligación esencial del sistema de prevención de riesgos laborales. En consecuencia, la Corte declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1N-4JVb3W0Vfs3qtBBx9_jWEH5QcyLkMN/view?usp=drive_link

➤ 5. CASACIÓN LABORAL N° 33250-2023 LIMA

MATERIA: *Desnaturalización de contratos y reconocimiento de vínculo laboral.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto contra por la parte demandada contra la sentencia de vista que revocó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda; y, reformándola la declararon fundada en parte, ordenando que la demandada pague la suma de cuarenta y seis mil con 00/100 soles (S/ 46 000.00) por concepto de daño moral.

La Corte estableció que la indemnización prevista en el artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR constituye, por regla general, la única reparación frente al daño sufrido por la pérdida del empleo. Este monto se calcula bajo criterios objetivos (antigüedad y remuneración) y su función es resarcir la lesión al derecho al trabajo.

La Corte señaló que para que proceda una indemnización por daño moral adicional a la tarifada, el trabajador debe probar que el despido afectó un derecho fundamental distinto al derecho al trabajo, ya que el daño moral no se presume; la carga de la prueba recae sobre el demandante, quien debe presentar medios probatorios directos o indirectos de dicha afectación específica.

La Corte tuvo en cuenta que la demandante ya había recibido S/ 277,116.00 mediante un convenio de pago por concepto de indemnización legal, equivalente al tope de 12 remuneraciones. Si bien la demandante presentó un certificado médico psiquiátrico que indicaba ansiedad por la pérdida del trabajo. Sin embargo, la Sala consideró que esto solo acreditaba el impacto emocional derivado de la extinción del vínculo laboral (derecho al trabajo ya resarcido) y no la lesión de un derecho fundamental independiente. La Corte ratifica que, una vez reconocida la indemnización tarifada, no corresponde otorgar lucro cesante, ya que esto implicaría aceptar la extinción del vínculo.

La Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación de la empresa demandada, casó la sentencia de vista y confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda de indemnización por daño moral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/144NsmhchwLoKOxFpMOsp9u7zGLEbcYgC3/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN LABORAL

N° 21710-2023 ICA

Materia: Reintegro de beneficios sociales derivados de convenio colectivo.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de vista que confirmó, en parte, el pago de reintegros por aumento general de remuneraciones a favor de los trabajadores afiliados al sindicato demandante. La empresa cuestionó la aplicación de los incrementos salariales, alegando una interpretación incorrecta de la normativa sobre convenios colectivos y su vigencia.

Al resolver el caso, la Corte precisó que la convención colectiva de trabajo constituye una fuente normativa con fuerza vinculante entre las partes, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En ese sentido, estableció como criterio que su vigencia se rige, en primer lugar, por lo acordado por las partes; y, en ausencia de pacto expreso, se entiende que tiene una duración de un año.

Asimismo, la Corte desarrolló un aspecto clave: la ultraactividad de la convención colectiva, señalando que sus efectos continúan mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior. Bajo este criterio, precisó que los beneficios pactados no desaparecen automáticamente al vencimiento del plazo, sino que se mantienen vigentes, salvo que exista un nuevo acuerdo que los sustituya o modifique.

En esa línea, la Corte distinguió además que ciertas cláusulas pueden tener carácter permanente, lo que implica que sus efectos se proyectan más allá del periodo de vigencia formal del convenio, reforzando la estabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores en el marco de la negociación colectiva.

En el caso concreto, la Corte Suprema verificó que la empresa no desvirtuó la aplicación del convenio colectivo invocado por el sindicato, ni acreditó la existencia de un nuevo convenio que hubiese sustituido o dejado sin efecto los beneficios reclamados. En consecuencia, determinó que correspondía el reconocimiento de los reintegros derivados del aumento remunerativo. Por ello, concluyó declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1aCXt7HcAhNTAJnq9oGSAYm72JR2sdQuD/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN LABORAL

N° 14425-2023 CAJAMARCA

Materia: Conclusión del proceso por sustracción de la materia.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de vista que confirmó la conclusión del proceso, al haberse declarado la sustracción de la materia. La parte recurrente cuestionó dicha decisión, alegando que aún subsistía interés para emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

Al resolver el caso, la Corte precisó que la conclusión del proceso por sustracción de la materia se configura cuando, durante el trámite del proceso, desaparece el interés jurídico que dio origen a la pretensión, ya sea porque la situación controvertida ha sido satisfecha, modificada o extinguida. En ese sentido, estableció como criterio que el proceso pierde objeto cuando ya no existe una controversia real que requiera tutela jurisdiccional efectiva.

Asimismo, la Corte desarrolló que los órganos jurisdiccionales no deben emitir pronunciamiento sobre el fondo cuando la pretensión ha devenido en innecesaria, pues ello contravendría la finalidad del proceso y el principio de economía procesal. En esa línea, precisó que la verificación de la sustracción de la materia debe realizarse atendiendo a las circunstancias sobrevinientes ocurridas durante el desarrollo del proceso.

En el caso concreto, la Corte Suprema verificó que, con posterioridad a la interposición de la demanda, se produjo una situación que dejó sin objeto la pretensión del demandante, eliminando el conflicto de intereses que justificaba la intervención jurisdiccional. Por ello, concluyó que correspondía declarar la conclusión del proceso sin emitir pronunciamiento sobre el fondo. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1gfPfv1Q4waATrEecOUekyUyrMRa-BsJ/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN LABORAL

N° 4915-2023 TUMBES

Materia: Reposición por despido fraudulento.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de vista que revocó la decisión de primera instancia y declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la trabajadora al considerar que su renuncia había sido producto de intimidación.

Al resolver el caso, la Corte precisó que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador para extinguir el vínculo laboral, siendo válida siempre que no se encuentre afectada por vicios de la voluntad, como la intimidación. En ese sentido, estableció como criterio que la intimidación debe ser acreditada de manera **real, objetiva y suficiente**, no bastando la sola alegación del trabajador.

Asimismo, la Corte desarrolló que, conforme al artículo 215 del Código Civil, la intimidación implica la existencia de una amenaza de un mal inminente y grave que afecte la libertad de decisión del trabajador. En contraposición, el artículo 217 del mismo cuerpo normativo establece que no constituye intimidación la amenaza del ejercicio regular de un derecho, como ocurre cuando el empleador plantea la posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario.

En esa línea, la Corte precisó que, en el ámbito laboral, para que la intimidación vicie la voluntad del trabajador, debe verificarse la concurrencia de elementos como: la existencia de una amenaza, su carácter grave e inminente, y la afectación real en la voluntad del trabajador, lo cual debe ser probado con medios objetivos.

En el caso concreto, la Corte Suprema verificó que la trabajadora suscribió su carta de renuncia luego de que el empleador le planteara la alternativa de someterse a un procedimiento disciplinario o renunciar; sin embargo, determinó que dicha situación no constituye intimidación, en tanto no se acreditó la existencia de una amenaza inminente y grave, ni que se haya ejercido presión ilegítima sobre la trabajadora. Asimismo, se estableció que la sola afirmación de la demandante no resulta suficiente para acreditar el vicio de voluntad invocado.

Por ello, la Corte concluyó que la renuncia mantiene plena validez jurídica al no haberse acreditado su nulidad por intimidación, descartando la existencia de un despido fraudulento. En consecuencia, declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1ruLyQ3Kq76YCILWB4gUtlWKhNleTRRhL/view?usp=drive_link

➤ 9. CASACIÓN LABORAL

N° 3786-2023 MOQUEGUA

Materia: Reposición por despido incausado.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda y la reformó a infundada; en el proceso sobre reposición por despido fraudulento y otros. El punto central fue determinar si los días de descanso (domingos) o descansos médicos interrumpen la consecutividad de las inasistencias.

La Sala Superior argumentó que los días de descanso son una "suspensión" y que los días laborables faltados antes y después de dicha suspensión deben sumarse para alcanzar los "más de tres días consecutivos". Sin embargo, la Corte Suprema corrigió dicha interpretación señalando que la ley exige inmediatez. Si hay días de descanso o justificados de por medio, se rompe la proximidad necesaria para que la falta sea considerada "consecutiva".

La sentencia ratifica las reglas aplicables para el despido por inasistencia según el Art. 25 inciso h del D.Leg. 728: más de 3 días consecutivos de inasistencia injustificada, más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario.

La Corte determinó que estas faltas eran "conexas" al abandono. Al no haberse probado el abandono de trabajo (porque no hubo más de 3 días consecutivos), las otras imputaciones pierden sustento, ya que se usaron solo para "reforzar" una causa de despido inexistente.

La Corte declaró fundado el recurso del demandante al no acreditarse la inmediatez de las faltas (debido a los domingos y descansos médicos de por medio), el despido fue injustificado y se ordenó su reposición.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1z_le7f4DXt7FgP7U-1VfLV3ophmRdi6N/view?usp=drive_link

**Equipo laboral de Galvez & 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

Elaboró este informe:



Ámbar Paz
Asociada