

INFORMATIVO LABORAL

ABRIL 2026



GÁLVEZ &
DOLORIER
ABOGADOS 20 AÑOS



SUMILLA:

- Cese en periodo de prueba sin expresar razones objetivas.
- Falta grave de apropiación consumada o frustrada de bienes del empleador y valor económico de los bienes.
- Reducción de remuneraciones de trabajador de dirección o confianza.
- Breve ventaja en la antigüedad en el cargo no justifica un trato salarial diferenciado.
- Las conductas del trabajador realizadas fuera del ámbito laboral y faltas graves.
- Trabajador de confianza y su calificación por funciones desempeñadas.
- La inspección de trabajo y el reconocimiento de derechos subjetivos laborales.
- El contrato de exportación no tradicional y sus requisitos de validez.
- Motivación aparente de sentencia si omite considerar la antigüedad, experiencia o si no realiza un análisis disgregado de los beneficios que percibe el homólogo comparativo.
- La asignación del trabajador a funciones de asistencia y desnaturalización de contrato por servicio específico.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPERIOR:

1. Sentencia de Vista N° 176 - 2020- SL Cajamarca – Exp. 02312-2017-0-0601-JR-LA-03
Sentencia de Vista N° 176 - 2020- SL Cajamarca – Exp. 02312-2017-0-0601-JR-LA-03

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA:

2. Casación Laboral N° 11717-2023 Arequipa
3. Casación Laboral N° 27414-2018 Cajamarca
4. Casación Laboral N° 34184-2023 Del Santa
5. Casación Laboral N° 23624 – 2021 Lima
6. Casación Laboral N° 9707-2023 Lima
7. Casación Laboral N° 4517-2023 Lambayeque
8. Casación Laboral N° 24509-2023 Lima Este
9. Casación Laboral N° 29802-2023 La Libertad
10. Casación Laboral N° 20981 – 2023 Lima

A. Jurisprudencia relevante de la Corte Superior de Justicia

➤ I. SENTENCIA DE VISTA N° 176 - 2020- SL CAJAMARCA (EXP. 02312-2017-0-0601-JR-LA-03)

MATERIA: Indemnización por daños y perjuicios (daño moral y proyecto de vida) por despido en periodo de prueba.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Superior de Justicia de Cajamarca analizó los recursos de apelación interpuestos en un proceso de indemnización por daños y perjuicios derivados de una ruptura contractual injustificada. El demandante, quien se desempeñaba como funcionario de Banca Negocio, fue despedido mientras se encontraba en una capacitación en Lima bajo el argumento de no haber superado el periodo de prueba.

Al resolver la controversia, la Sala Laboral precisó que, en un Estado Constitucional, ningún derecho o libertad es absoluto. En ese sentido, estableció que la potestad del empleador de concluir unilateralmente el contrato durante el periodo de prueba no puede ser ejercida de manera irrazonable o arbitraria, aun cuando la ley no exija expresamente una justificación para la protección contra el despido arbitrario en esta etapa. La Corte enfatizó que el empleador tiene la obligación, basada en el principio de buena fe laboral y la interdicción de la arbitrariedad, de exponer los motivos objetivos (como el no satisfacer las expectativas laborales) que sustentan dicha decisión.

En el presente caso, se determinó que la entidad demandada incurrió en culpa inexcusable al emitir una carta de despido inmotivada, especialmente porque el trabajador estaba participando en una capacitación pagada por la empresa, lo que generaba una expectativa razonable de continuidad. Por tales consideraciones, la Sala confirmó la indemnización por daño al proyecto de vida, al considerar que el cese abrupto truncó las aspiraciones profesionales del actor en el sector financiero, y revocó la sentencia de primera instancia para otorgar además una indemnización por daño moral debido al estrés y angustia causados por la arbitrariedad del despido.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1-ShPISYdFMKJkp00XGn7I63IjufNV8Nm/view?usp=sharing>

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema

➤ 2. CASACIÓN LABORAL N° 11717-2023-AREQUIPA

MATERIA: *Reposición por despido fraudulento*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que, revocando la decisión de primera instancia, declaró infundada la demanda de reposición por despido fraudulento. La controversia consistió en determinar si la conducta del trabajador —intentar retirar la silicona de 370 ml que era bien de la empresa sin autorización— configuraba la falta grave de apropiación frustrada, independientemente de su valor económico o de la alegada falta de dolo.

Al resolver el caso, la Corte precisó que, conforme al inciso c) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, la falta grave de apropiación (ya sea consumada o frustrada) se tipifica con total prescindencia del valor económico de los bienes afectados. En ese sentido, estableció que la gravedad de la falta no reside en la cuantía del daño patrimonial, sino en la trasgresión de los deberes esenciales de probidad y buena fe, lo cual torna irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

Asimismo, la Sala Suprema determinó que el hallazgo de un insumo de limpieza de propiedad de la empresa en la mochila del trabajador al momento de su salida del centro minero constituye un supuesto de apropiación frustrada. Finalmente, la Corte ratificó que el recurso de casación no permite la revaloración de medios probatorios para cuestionar la responsabilidad subjetiva del actor, concluyendo que la sanción de despido fue conforme a ley. En consecuencia, declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1i-2NHN668LYTj8RACJCgzHeoHdRKsoBn/view?usp=sharing>

➤ 3. CASACIÓN LABORAL

N° 27414-2018-CAJAMARCA

MATERIA: Cese de actos de hostilidad.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada contra la sentencia de vista que declaró fundada la pretensión de cese de hostilidad. El caso se centró en un trabajador que, tras una carrera ascendente de 20 años en una entidad financiera, ocupó cargos de dirección y confianza por más de 15 años, tras lo cual el empleador decidió unilateralmente retirarle la confianza, retornarlo a su puesto de origen y reducirle la remuneración eliminando el bono de gestión.

Al analizar la controversia, la Corte precisó que, si bien el retiro de la confianza es una facultad discrecional del empleador que extingue la estabilidad en el cargo, la reducción de la remuneración se rige por reglas distintas. En ese sentido, estableció que el derecho a la remuneración tiene carácter alimentario y protección constitucional (artículo 24° de la Constitución), por lo que cualquier disminución unilateral debe ser motivada u obedecer a un acuerdo expreso conforme a la Ley N° 9463.

La Sala Suprema determinó que el ejercicio del ius variandi no es irrestricto y debe respetar la dignidad del trabajador. En el caso concreto, debido a que el demandante mantuvo un estatus remunerativo favorable por un tiempo prolongado (más de 15 años), dicha estructura salarial se incorporó a su esfera personal y familiar, por lo que su recorte abrupto y unilateral sin acreditar una causa objetiva constituye un acto de hostilidad. Finalmente, la Corte concluyó que el trabajador debe mantener la última remuneración del cargo de dirección o confianza y declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Yhrv2g5ZXfpkM-TvQ-6-m5qikQc_wPT0/view?usp=sharing

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

MATERIA: Homologación de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema examinó el recurso de casación interpuesto por la demandante contra la sentencia de vista que declaró infundada su pretensión de homologación de remuneración básica. La controversia principal consistió en determinar si la diferencia salarial entre la actora y un trabajador homólogo estaba justificada objetivamente por la antigüedad en el cargo o si, por el contrario, vulneraba el principio de igualdad salarial.

Al resolver, la Sala Suprema precisó que el derecho a la igualdad en el ámbito laboral ha evolucionado de la fórmula "igual remuneración por trabajo igual" hacia el criterio de "igual remuneración por trabajo de igual valor". Bajo esta premisa, la Corte enfatizó que el Juez de trabajo debe garantizar que las diferencias existentes entre trabajadores no sirvan para perpetuar tratos desiguales, debiendo distinguir entre "diferencias relevantes" y aquellas que no son suficientes para justificar una brecha salarial.

En el análisis del caso concreto, se verificó que tanto la demandante como el homólogo desempeñaban las mismas funciones de "funcionario de negocio de microempresa" con el mismo nivel de responsabilidad. La Corte determinó que la diferencia de antigüedad de aproximadamente un año y nueve meses en el cargo no constituye una razón objetiva ni relevante para sustentar la disparidad remunerativa en dicha posición. Finalmente, al no haber acreditado la parte empleadora otros criterios objetivos (como meritocracia o desempeño), la Corte concluyó que existió un acto de arbitrariedad y declaró fundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1BhkfkBQaW-CEFL5sCZXiANbtgld80ITu/view?usp=sharing>

➤ 5. CASACIÓN LABORAL N° 23624 – 2021-LIMA

MATERIA: Despido por falta grave e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por un trabajador que se desempeñaba como investigador policial en una cadena de televisión, quien fue despedido por la comisión de una falta grave tras protagonizar un incidente de violencia doméstica. El demandante alegaba que los hechos ocurrieron fuera de su jornada laboral y fuera del centro de trabajo, por lo que su sanción vulneraba el principio de tipicidad y constituía un despido fraudulento.

Al resolver la controversia, la Sala precisó que la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR puede configurarse incluso si las acciones del trabajador ocurren fuera del lugar y horario de trabajo, siempre que impliquen una conducta socialmente inaceptable y estén tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). En el caso concreto, el RIT de la empresa establecía que las infracciones a las normas morales y éticas constituían faltas sujetas a sanción.

La Corte enfatizó que la agresión física y psicológica contra el cónyuge no solo contraviene los principios éticos exigidos por la empresa, sino que impacta negativamente en su imagen reputacional. En particular, se destacó que, debido a que la función del trabajador era cubrir noticias sobre actos de violencia y delitos, su conducta personal colisionaba directamente con la naturaleza de su empleo, quebrando la confianza y la buena fe laboral. Por tales consideraciones, la Corte concluyó que el despido fue conforme a ley y declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1Wn7CEf5ulKQXBsDnYjHvzHg6c2aiYaFw/view?usp=sharing>

➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 9707-2023-LIMA

MATERIA: *Cese de actos de hostilidad por reducción de categoría y remuneración.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema examinó el recurso de casación interpuesto por el demandante en un proceso sobre cese de actos de hostilidad, fundamentado en la reducción unilateral de su categoría laboral (de "Experto" a Analista) y de su remuneración básica. El actor sostenía que su puesto no había sido formalmente calificado como de confianza y que, por tanto, cualquier disminución salarial requería de su aceptación expresa conforme a la Ley N° 9463.

Al resolver la controversia, la Sala Suprema precisó que la calificación de un puesto como de dirección o de confianza es una formalidad que el empleador debe observar; sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si a través de la prueba actuada esta se acredita. En tal sentido, enfatizó que no es la denominación formal ni la persona lo que determina la condición de confianza, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas.

En el análisis del caso concreto, la Corte verificó que las labores de "Experto" —que incluían el monitoreo integral de redes satelitales, contacto permanente con personal de dirección y alta responsabilidad en el giro del negocio— se ajustaban a las características de un trabajador de confianza. Finalmente, la Sala determinó que, al tratarse de un puesto de confianza, el empleador está facultado para retirar dicha condición y retornar al trabajador a su nivel previo con la consiguiente reducción remunerativa, resultando inaplicable la exigencia de consenso prevista en la Ley N° 9463 por tratarse del ejercicio de una potestad subjetiva derivada de la pérdida de confianza. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1yqrf8BidlkijL1NDfPYL-YfcRVapBijf/view?usp=sharing>

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 4517-2023-LAMBAYEQUE

MATERIA: *Desnaturalización de tercerización y reposición por despido nulo.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema examinó el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia que declaró fundada la demanda de desnaturalización de tercerización y reposición por despido nulo. La recurrente sostenía que, dado que una inspección de la SUNAFIL no halló infracciones, el Poder Judicial no podía concluir la existencia de una relación laboral directa basándose en pruebas distintas como un libro de ocurrencias.

Al resolver la controversia, la Sala Suprema precisó que la inspección de trabajo, a diferencia del proceso judicial, no tiene por objeto declarar o reconocer derechos subjetivos a favor de los trabajadores, sino vigilar el cumplimiento de normas y aplicar sanciones administrativas. Por tanto, las conclusiones de un informe inspectivo no son determinantes ni vinculantes para el Juez, quien debe realizar una valoración conjunta y razonada de todo el conjunto probatorio.

En el análisis del caso concreto, la Corte verificó que existía subordinación directa de la empresa principal (Electronorte S.A.) sobre el trabajador de la contratista, ya que ingenieros de la principal dictaban órdenes sistemáticas sobre tareas nucleares y daban instrucciones operativas directas por teléfono. Al acreditarse que la empresa tercerizadora tenía un rol meramente formal y carecía de autonomía operativa real, la Corte determinó la desnaturalización del contrato y ratificó que el cese del actor fue una represalia por sus denuncias laborales, configurando un despido nulo. En consecuencia, declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1fWTzxuJeZs61iikaczTt4mWmO9QjooUg/view?usp=sharing>

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 24509-2023-LIMA ESTE

MATERIA: *Desnaturalización de contratos de exportación no tradicional y reposición.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema examinó el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de vista que declaró desnaturalizados los contratos de exportación no tradicional celebrados con el trabajador entre 2011 y 2020. El problema consistió en determinar si dichos contratos cumplían con las exigencias del Decreto Ley N° 22342 para mantener su validez como contratos modales.

Al resolver, la Sala Suprema precisó que, en el sistema normativo peruano, la contratación a plazo indeterminado es la regla general y la modal es la excepción. Por ello, los contratos bajo el régimen de exportación no tradicional deben cumplir estrictamente con el principio de causalidad objetiva. Según el artículo 32 del Decreto Ley N.° 22342, la validez de esta modalidad depende de dos requisitos copulativos: la existencia de un contrato de exportación u orden de compra; y un Programa de Producción de Exportación que detalle el personal, las materias primas y las cantidades necesarias para satisfacer dicho pedido.

En el análisis del caso concreto, la Corte verificó que los contratos y prórrogas celebrados por la empresa no precisaban el programa de producción ni el detalle del personal e insumos a emplear. Además, se advirtió que las prórrogas consignaban clientes y órdenes de compra distintos al contrato primigenio sin una conexión clara ni un detalle de los recursos específicos, lo que evidenció una sucesión de contratos fraudulentos para eludir la contratación indefinida. Entonces, al no cumplirse con los requisitos formales de la causa objetiva, la Corte concluyó que el trabajador era en realidad un empleado permanente y declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/10P_jp9x3vngqM8smN4hUOX-ZGqZkDnA7/view?usp=sharing

➤ 9. CASACIÓN LABORAL

N° 29802-2023-LA LIBERTAD

Materia: Homologación de remuneraciones y debida motivación de las resoluciones judiciales.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por una municipalidad distrital contra la sentencia de vista que declaró fundada la homologación de remuneraciones a favor de una trabajadora. La cuestión central radicó en la falta de motivación de la Sala Superior, que desestimó los criterios de diferenciación salarial (antigüedad y régimen laboral) pese a la existencia de un mandato previo de la propia Corte Suprema.

Al analizar la controversia, la Sala Suprema precisó que el derecho a la debida motivación exige que los jueces expresen razones objetivas basadas en el ordenamiento y los hechos acreditados. En materia de homologación, reiteró que deben observarse estrictamente los criterios del precedente Casación N.º 208-2005 Pasco, que incluyen el análisis de la procedencia, nivel ocupacional, antigüedad, labores realizadas y una diferenciación disgregada de los conceptos remunerativos.

En el caso concreto, la Corte determinó que la Sala Superior incurrió en motivación aparente e insuficiente al ignorar que la vasta experiencia y la antigüedad (el homólogo ingresó en 1988 y la actora en 2011) constituyen per se una causa objetiva de diferenciación. Asimismo, criticó que no se realizara un análisis separado de conceptos como el "costo de vida" que el comparativo percibía por su origen en el régimen público, optando la instancia inferior por fusionarlos bajo teorías de "novación" no justificadas adecuadamente. Por tales consideraciones, la Corte declaró fundado el recurso de casación y ordenó la emisión de un nuevo fallo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1SQ8R8cR1QOd8ka351NLGjM_gNH3ekWKR/view?usp=sharing

► 10. CASACIÓN LABORAL

N° 20981 – 2023-LIMA

Materia: Desnaturalización de contrato modal y ejercicio del ius variandi.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema examinó el recurso de casación interpuesto por la demandante contra la sentencia de vista que declaró infundada la desnaturalización de sus contratos modales. La trabajadora sostenía que, a pesar de haber sido contratada como "Auxiliar Judicial" para labores de descarga procesal en un juzgado transitorio, en la realidad desempeñó funciones de asistente en el área de "Mesa de Partes", lo cual, a su criterio, constituía un fraude a las normas laborales y una desnaturalización del servicio específico.

Al resolver la controversia, la Sala Suprema precisó que el elemento de subordinación confiere al empleador el poder de dirección, el cual incluye la facultad de organizar y orientar la prestación laboral según las necesidades de la empresa. En ese marco, el ius variandi permite modificar la ejecución del contrato para adaptar las prestaciones a los cambios organizativos del centro de trabajo, siempre que dichas decisiones sean razonables y motivadas.

En el análisis del caso concreto, la Corte determinó que la asignación de la actora a la "Mesa de Partes" respondió a una necesidad de servicio institucional debidamente sustentada en memorándums de la entidad. Asimismo, estableció que las labores de asistencia en dicha área no son de carácter puramente administrativo, sino jurisdiccional, cumpliendo así con la finalidad de descarga procesal para la cual fue contratada originalmente. Finalmente, la Sala concluyó que el desplazamiento del personal dentro de criterios de razonabilidad no altera la condición laboral ni desnaturaliza el contrato modal, y verificó que los periodos de contratación (servicio específico y suplencia) no excedieron los límites legales. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1SQ8R8cR1QOd8ka351NLGjM_gNH3ekWKR/view?usp=sharing

**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



David Roca
Practicante Profesional