

# INFORMATIVO LABORAL

## MAYO 2026



### SUMILLA:

- Consideración del tiempo de retorno y liquidación de ventas como trabajo en sobretiempo.
- Validez de la renuncia y nuevo contrato de trabajo en el traslado entre empresas de un mismo grupo económico.
- Desnaturalización de contratos por servicio específico en empresas de tercerización cuando las labores son permanentes.
- Configuración del despido fraudulento por imputación de hechos sin certeza, basados en conjeturas o sobredimensionados.
- Nulidad de sentencia por falta de precisión en la modalidad de despido invocada y uso de categorías no previstas.
- Exigencia de motivación suficiente en resoluciones judiciales que anulan sanciones disciplinarias.
- Inaplicabilidad de incrementos remunerativos por convenios colectivos a trabajadores que ingresaron con posterioridad a su suscripción.
- Inexistencia de nexo causal para el despido nulo por represalia y configuración de despido arbitrario por sanción desproporcionada.
- La falta de exhibición de registros de asistencia por periodos mayores a cinco años no acredita automáticamente el trabajo en sobretiempo.
- Responsabilidad objetiva del empleador por accidente mortal incluso ante imprudencia o estado de ebriedad del trabajador.

## **JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA:**

- 1.** Casación N.° 21632-2023 Cusco
- 2.** Casación N.° 3095-2021 Lima
- 3.** Casación N.° 20919-2023 Lima
- 4.** Casación N.° 54051-2022 Sullana
- 5.** Casación N.° 24184-2023 La Libertad
- 6.** Casación N.° 36035-2022 Arequipa
- 7.** Casación Laboral N.° 14483-2023 Junín
- 8.** Casación Laboral N.° 55184-2022 La Libertad
- 9.** Casación N.° 36773-2023 La Libertad
- 10.** Casación Laboral N.° 30680-2023 Lima

## A. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema

### ➤ I. CASACIÓN N.º 21632-2023 CUSCO

**MATERIA:** *Pago de horas extras.*

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia que declaró fundada en parte la demanda de pago de horas extras.

La controversia se centró en determinar si el tiempo de traslado de los trabajadores y el tiempo destinado a la liquidación de ventas debían considerarse como trabajo en sobretiempo.

Al respecto, la Sala Suprema precisó que el traslado de ida a los centros de labores (sitios arqueológicos) constituye una condición de trabajo y no horas extras, dado que no se acreditó una obligación de usar el transporte de la empresa ni la ejecución de labores durante dicho trayecto.

Sin embargo, el tribunal estableció que el periodo de retorno desde los sitios arqueológicos hacia las oficinas centrales y el tiempo adicional para la liquidación de ventas sí constituyen trabajo en sobretiempo.

Esto se debe a que, durante dicho lapso, la trabajadora no se dirigía a su domicilio, sino que permanecía a disposición del empleador cumpliendo la obligación contractual de rendir cuentas y entregar el dinero recaudado bajo responsabilidad.

Finalmente, la Corte validó el cálculo proporcional de estas horas basado en los tiempos de viaje desde los distintos parques arqueológicos (90, 50 y 15 minutos) más el tiempo de liquidación, al no existir un control objetivo por parte de la demandada.

En consecuencia, declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1ohyUYrsBhm\\_JFQrih5DuWgQJwCCsRkCW/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ohyUYrsBhm_JFQrih5DuWgQJwCCsRkCW/view?usp=drive_link)

## ➤ 2. CASACIÓN N.º 3095-2021 LIMA

**MATERIA: Pago de beneficios sociales (utilidades).**

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador que solicitaba el reintegro de participación de utilidades, alegando que fue víctima de un traslado ilegal desde su empleadora primigenia (Telefónica del Perú S.A.A.) hacia otra empresa del mismo grupo económico (Telefónica Servicios Comerciales S.A.C.).

Al respecto, la Sala Suprema determinó que la renuncia presentada por el trabajador y la posterior suscripción de un nuevo contrato son actos jurídicos válidos si no se acredita la existencia de coacción, engaño o vicios de la voluntad. En el caso concreto, se verificó que el demandante firmó su liquidación de beneficios y el nuevo contrato en señal de conformidad, sin presentar objeciones ante la autoridad administrativa en su momento.

Asimismo, el tribunal enfatizó que el recurso de casación tiene una naturaleza extraordinaria, por lo cual no es posible revalorar medios probatorios ni revisar los hechos ya establecidos en las instancias de mérito para cuestionar la voluntad del trabajador en su renuncia.

Finalmente, al no haberse probado que el cese se debiera a una fuerza irresistible o amenaza, la Corte concluyó que no se infringieron las normas sobre participación de utilidades ni las causas de extinción del contrato de trabajo. En consecuencia, declaró infundado el recurso de casación.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1qnvqppjCFrV7asydicrE0kZthvXmREBd/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1qnvqppjCFrV7asydicrE0kZthvXmREBd/view?usp=drive_link)

## ➤ 3. CASACIÓN N.º 20919-2023 LIMA

**MATERIA: Desnaturalización de contratos y otros.**

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador que solicitaba la desnaturalización de sus contratos modales por servicio específico suscritos entre 2011 y 2019, con el fin de reconocer una relación laboral a plazo indeterminado.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que las causas objetivas consignadas en los contratos —referentes a la tercerización de servicios técnicos de mantenimiento para terceras empresas— constituían en realidad el giro comercial ordinario y permanente de la demandada. El tribunal precisó que la modalidad de "servicio específico" no puede utilizarse para cubrir labores permanentes que forman parte de la actividad habitual del empleador, incluso si este es una empresa de tercerización.

La Corte enfatizó que el hecho de que la empleadora brinde servicios a través de contratos de tercerización con empresas usuarias no justifica, por sí solo, la contratación temporal del personal si las funciones (en este caso, de instrumentista) no son de naturaleza excepcional o transitoria para la estructura de la propia empresa tercerizadora. Al verificarse que el actor realizó labores ordinarias por más de siete años, se determinó que existió un fraude a las normas laborales.

Finalmente, al acreditarse el incumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal, la Corte declaró fundado el recurso de casación, confirmando la sentencia de primera instancia que reconoció la relación a plazo indeterminado.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1MD295I8ptS5yM\\_nAlfYhxt2DJwusUODE/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1MD295I8ptS5yM_nAlfYhxt2DJwusUODE/view?usp=drive_link)

## ➤ 4. CASACIÓN N.º 5405 I-2022 SULLANA

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

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador de la empresa Petróleos del Perú - PETROPERÚ S.A., quien fue despedido por la presunta comisión de faltas graves relacionadas con la entrega de información falsa para obtener una ventaja (rendición de viáticos). El empleador alegaba que los montos consignados en los comprobantes de pago por alimentación no coincidían con los precios reales de los establecimientos.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que no se puede despedir a un trabajador basándose en dudas, conjeturas o especulaciones, ni únicamente en informes de parte (como el elaborado por un estudio de abogados externo) que carezcan de un respaldo probatorio objetivo y controlado judicialmente. El tribunal precisó que el despido fraudulento se configura cuando el empleador imputa hechos de los cuales no tiene certeza, utiliza pruebas "fabricadas" o sobredimensiona faltas para dar una apariencia de causa justa cuando en realidad existe un ánimo perverso.

En el caso concreto, se verificó que el trabajador sí realizó los viajes autorizados y que los gastos declarados coincidían con el monto de viáticos otorgado por la empresa. Al no haberse desvirtuado fehacientemente la veracidad de los comprobantes y advertirse un ejercicio abusivo de la facultad disciplinaria, la Corte concluyó que el despido fue ilegal. En consecuencia, declaró fundado el recurso de casación, ordenando la reposición del trabajador a su puesto de labores.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1PKoZXgsRFYyALBdJtY6-jh1S3KrOSwHd/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1PKoZXgsRFYyALBdJtY6-jh1S3KrOSwHd/view?usp=drive_link)

## ➤ 5. CASACIÓN N.º 24184-2023 LA LIBERTAD

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

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por una trabajadora contra la sentencia que declaró infundada su demanda de reposición por un supuesto "despido lesivo de derechos fundamentales". La controversia se centró en determinar si las instancias inferiores motivaron debidamente su decisión al aplicar una categoría de despido que no se encuentra reconocida formalmente como tal en la normativa ni en los precedentes vinculantes.

Al respecto, la Sala Suprema precisó que el término "despido lesivo de derechos fundamentales" se viene utilizando de manera inadecuada como un sinónimo impreciso de los despidos inconstitucionales (incausado, nulo o fraudulento), lo que genera falta de claridad en las pretensiones. El tribunal enfatizó que los jueces no pueden crear nuevas categorías de despido distintas a las previstas en la ley o la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sin afectar los principios de legalidad y seguridad jurídica.

En el caso concreto, se verificó que las sentencias de mérito no fundamentaron cuál era el sustento normativo o los efectos jurídicos de la modalidad invocada, lo que constituye una insuficiente motivación y una vulneración al debido proceso. La Corte determinó que se debió requerir a la actora precisar la modalidad de despido concreta (incausado, nulo o fraudulento) conforme al marco legal vigente antes de emitir un fallo.

Finalmente, al advertirse la afectación al derecho de defensa y a la debida motivación, la Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación, anulando todo lo actuado hasta la audiencia de juzgamiento para que el juez de primer grado ordene la precisión de la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1oIEOytEqqgMCKXZKF1WpkuLIYm0zmsu0/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1oIEOytEqqgMCKXZKF1WpkuLIYm0zmsu0/view?usp=drive_link)

## ➤ 6. CASACIÓN N.º 36035-2022 AREQUIPA

**MATERIA:** *Impugnación de sanción disciplinaria.*

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por la empresa Unión Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. contra la sentencia de vista que dejó sin efecto una sanción disciplinaria (suspensión de labores) impuesta a un trabajador. La controversia se centró en determinar si la Sala Superior motivó debidamente su decisión al anular la sanción basándose únicamente en aspectos formales del procedimiento.

Al respecto, la Sala Suprema precisó que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales obliga a los magistrados a señalar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan sus decisiones de manera lógica y congruente. En el ámbito laboral, el tribunal enfatizó que los jueces deben observar el debido proceso y garantizar que las decisiones no sean arbitrarias.

En el caso concreto, el tribunal advirtió que la instancia de mérito revocó la sanción con el solo argumento de que el empleador no cumplió con otorgar el plazo de 6 días para el descargo (procedimiento propio del despido), pero omitió realizar un análisis sobre el fondo de la controversia. La Corte señaló que era necesario determinar si la falta grave atribuida al trabajador —vinculada a una paralización de labores declarada improcedente— se encontraba acreditada con medios probatorios idóneos.

Finalmente, al determinar que la sentencia impugnada adolecía de una motivación insuficiente, la Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación y nula la sentencia de vista, ordenando que se emita un nuevo pronunciamiento que evalúe si la falta cometida se verificó realmente según las pruebas del proceso.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1omUn4EHCWAZiPBRTB4RWxNVq4F9EC-9/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1omUn4EHCWAZiPBRTB4RWxNVq4F9EC-9/view?usp=drive_link)

## ➤ 7. CASACIÓN LABORAL N.º 14483-2023 JUNÍN

**MATERIA: Pago de beneficios sociales (incrementos por convenios colectivos).**

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador de la Municipalidad Distrital de El Tambo, quien solicitaba el pago de incrementos por "costo de vida" derivados de convenios colectivos y laudos arbitrales de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2014. El demandante sostenía que, al haberse reconocido judicialmente su vínculo laboral desde julio de 2017, le correspondían dichos beneficios por la fuerza vinculante de la negociación colectiva.

Al respecto, la Sala Suprema realizó una interpretación del artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, precisando que si bien la convención colectiva obliga a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas, esto no implica un efecto retroactivo. El tribunal estableció como doctrina que a los trabajadores que ingresan a laborar después de la celebración de un convenio les corresponden los beneficios derivados de dicho acuerdo solo a partir de su fecha de ingreso en adelante.

En el caso concreto, debido a que los incrementos reclamados fueron pactados y aprobados con anterioridad a la fecha de ingreso del demandante (10 de julio de 2017), la Corte determinó que no le correspondía el pago de dichos conceptos. El tribunal enfatizó que permitir el reclamo indiscriminado de incrementos pasados generaría que los nuevos trabajadores perciban remuneraciones mayores a las de sus compañeros con más antigüedad, vulnerando el principio de igualdad. En consecuencia, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1cLNJD8iWW0gWq83R\\_ILuru1Xu28y6ap6/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1cLNJD8iWW0gWq83R_ILuru1Xu28y6ap6/view?usp=drive_link)

## ➤ 8. CASACIÓN LABORAL N.º 55184-2022 LA LIBERTAD

**MATERIA: Reposición y otros (Indemnización por despido arbitrario).**

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió los recursos de casación en un proceso donde un trabajador solicitaba su reposición alegando un despido fraudulento o nulo (por represalia ante una denuncia previa en SUNAFIL), o subsidiariamente, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que el demandante no acreditó el nexo causal necesario para declarar la nulidad del despido. Si bien el cese ocurrió poco después de concluir un reclamo administrativo, se demostró que el despido se basó en un hecho real: el trabajador desobedeció la orden de retirarse inmediatamente de una agencia bancaria cuando no se encontraba el personal autorizado para la recepción de remesas, permaneciendo en el lugar hasta que se autorizó a otro empleado.

Sin embargo, el tribunal concluyó que la sanción de despido impuesta resultó desproporcionada e irrazonable. La Corte precisó que, aunque el trabajador incumplió una orden directa, no se evidenció un "ánimo perverso" ni un impacto negativo grave para la empresa, ya que la entrega del dinero finalmente se realizó tras coordinaciones internas.

Finalmente, al no verificarse los supuestos de fraude o nulidad, pero sí una vulneración a la proporcionalidad en el ejercicio de la facultad sancionadora, la Corte declaró infundados los recursos de casación, confirmando la sentencia que ordenó el pago de una indemnización por despido arbitrario en lugar de la reposición.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/13-eLdmql9-ylXpTupS5mX\\_urgKFFwakx/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/13-eLdmql9-ylXpTupS5mX_urgKFFwakx/view?usp=drive_link)

## ➤ 9. CASACIÓN N.º 36773-2023 LA LIBERTAD

**MATERIA:** *Pago de horas extras y otros.*

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por una empresa contra la sentencia de vista que revocó en parte y confirmó en parte la Sentencia de primera instancia que le ordenaba pagar horas extras, domingos y feriados desde el 01 de enero de 1991 hasta el 31 de marzo de 2020, así como el recálculo integral de sus beneficios sociales. de una trabajadora, basándose únicamente en la presunción de conducta obstruccionista por no exhibir los registros de asistencia de los primeros años.

El juez de primera instancia sostuvo que los registros presentados parcialmente por la empresa mostraban horarios variables con descansos compensatorios, y que el demandante no aportó prueba suficiente para presumir una jornada continua de 12 horas diarias durante los prolongados periodos históricos en los que no se contaba con el registro.

La Sala Superior determinó que la empresa incumplió su deber procesal al no presentar la totalidad de los registros de asistencia históricos (desde el año 1991), aplicando la presunción judicial derivada de la conducta procesal (Artículo 29 de la NLPT) y, amparándose en el criterio de razonabilidad, fijó un promedio mensual de tiempo extraordinario (entre 42 y 58 horas extras mensuales dependiendo del periodo cronológico), ordenando el pago y las incidencias respectivas, descontando las sumas abonadas.

Al respecto, la Sala Suprema estableció como criterio fundamental que el límite normativo que obliga a las empresas a conservar registros de asistencia y planillas solo por cinco (5) años (Decreto Legislativo 1310 y Decreto Supremo 004-2006-TR) es una regla de estricta simplificación y racionalización administrativa.

Según la Corte Suprema, dicho plazo sirve para aligerar costos empresariales de almacenamiento físico y limitar multas inspectivas, pero no constituye una regla de caducidad probatoria en el fuero judicial. Por lo tanto, no extingue los derechos reclamados por el trabajador.

Señala que existe una marcada asimetría informativa y de poder en las relaciones laborales (donde el empleador monopoliza el control de los documentos), por lo que exigirle al trabajador una reconstrucción milimétrica y absoluta de su récord de asistencia de hace décadas frente a un empleador que eliminó o retuvo los documentos implicaría imponerle una "prueba diabólica", lo cual colisiona con el Principio Protector y el derecho fundamental a la prueba.

Para la Corte, si el trabajador aporta una carga indiciaria mínima (un relato verosímil, boletas con pagos esporádicos o fragmentados), la negativa del empleador a exhibir los registros de asistencia históricos —escudándose en el límite de los 5 años— se considera una conducta procesal obstructiva, lo cual activa la presunción judicial regulada en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Las máximas de la experiencia dictan que quien oculta o destruye evidencia bajo su custodia lo hace porque esta corroboraría la tesis de la contraparte. Por ende, el empleador asume el riesgo probatorio y económico de su renuencia.

Sin embargo, el tribunal aclaró que esta presunción no permite amparar pretensiones matemáticamente inverosímiles. En aplicación del Principio de Razonabilidad, los jueces deben fijar promedios prudentiales y equitativos, considerando que es biológicamente imposible realizar jornadas extremas (como 12 horas diarias) durante décadas sin descanso o interrupciones. Al verificarse que en el caso concreto se aplicaron estos criterios para un trabajador con 29 años de servicios, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

[ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:](#)

[https://drive.google.com/file/d/1VNBydBM2zJKNGFbxisl8ClqSMxJgMFJJ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1VNBydBM2zJKNGFbxisl8ClqSMxJgMFJJ/view?usp=drive_link)

## ► 10. CASACIÓN LABORAL

### N.º 30680-2023 LIMA

***Materia: Indemnización por daños y perjuicios.***

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por los familiares de un trabajador fallecido en un accidente de tránsito mientras conducía un camión por órdenes de su empleadora. La controversia principal se centró en determinar si la empresa era responsable del daño a pesar de que el protocolo de necropsia reveló que el trabajador presentaba 0.59 g/L de alcohol en la sangre al momento del siniestro.

Al respecto, la Sala Suprema aplicó los principios de prevención y responsabilidad objetiva contenidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El tribunal estableció como sumilla que el empleador, en su calidad de garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

La Corte precisó que el estado de ebriedad del trabajador no constituye una eximente de responsabilidad para la empresa. Por el contrario, enfatizó que el empleador debió ejercer una supervisión estricta sobre las condiciones en las que se desplegaba la labor, lo que incluía verificar que el conductor se encontrara en condiciones adecuadas (sobrio) para operar un vehículo de carga pesada.

Finalmente, el tribunal determinó que la responsabilidad objetiva derivada de un accidente de trabajo no se libera por la "imprudencia del autor", reafirmando el deber de protección integral del empresario. En consecuencia, la Corte declaró fundado el recurso de casación, confirmando la sentencia de primera instancia que ordenó el pago de una indemnización por lucro cesante y daño moral.

**ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:**

[https://drive.google.com/file/d/1xYSRDiFWQYBHMbNmjWwfeCL47iBRNlcP/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1xYSRDiFWQYBHMbNmjWwfeCL47iBRNlcP/view?usp=drive_link)

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

Javier Dolorier	jdolorier@gydabogados.com
Flor Villaseca	fvillaseca@gydabogados.com
Carlos Cárdenas	ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca	avillaseca@gydabogados.com
Ámbar Paz	apaz@gydabogados.com
Antonio Luyo	aluyo@gydabogados.com
Joaquín de Almenara	jdealmenara@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)

Elaboró este informe:



Ámbar Paz  
Asociada



Joaquín de Almenara  
Asistente legal