

INFORMATIVO LABORAL JUNIO 2026



SUMILLA:

- Invalidez de los "cuadernos de ocurrencia" o documentos de "tareo" como sustitutos legales del registro de control de asistencia.
- Reubicación del trabajador tras un accidente de trabajo y configuración de actos de hostilidad.
- Acreditación del nexo causal entre los incumplimientos en seguridad y salud en el trabajo y el accidente ocurrido.
- Vulneración del principio de tipicidad por la incorrecta subsunción entre el descanso vacacional y remuneración.
- Derecho de acceso a la información pública sobre contratos laborales y el deber de anonimización de datos sensibles.
- Validez de la notificación en el centro de trabajo y primacía del principio de convalidación del acto sobre defectos formales.
- Límite de la obligación de conservación de registros de asistencia y prueba indiciaria para el reclamo de horas extras.
- Criterios para la procedencia de la indemnización por daño moral adicional a la tarifada.
- Delimitación de la carga de la prueba en el despido incausado.
- Inconstitucionalidad de la obligación de asistir a actos religiosos impuesta mediante reglamentos internos.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA SUNAFIL:

1. Resolución N° 0220-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
2. Resolución de Intendencia N° 1036-2020-SUNAFIL/ILM
3. Resolución N° 0687-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
4. Resolución N° 0720-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

5. Expediente 04724-2019-PHD/TC

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA:

6. Casación N.° 5247-2023 Tacna
7. Casación N.° 5078-2023 La Libertad
8. Casación N.° 36537-2023 Lima
9. Casación N.° 15040-2024 La Libertad
10. Acción Popular N.° 22981-2024 La Libertad

A. Jurisprudencia Relevante de la Sunafil:

➤ I. RESOLUCIÓN

N° 0220-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: *Relaciones Laborales (Registro de control de asistencia).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa por no contar con el registro de control de asistencia de seis trabajadores. La impugnante argumentaba que, debido a la naturaleza de las funciones del personal, no era materialmente posible contar con dicho registro, pero sostenía haber cumplido con la norma al utilizar "Cuadernos de ocurrencias" para el registro de las jornadas extraordinarias.

Al respecto, el Tribunal precisó que el registro de asistencia es una obligación legal imperativa del empleador que debe contar con un soporte físico o digital que garantice un control permanente y personal del tiempo de labores. El Tribunal estableció una distinción clara entre el registro formal de asistencia y el "tareo" o cuadernos de gestión interna. Mientras el primero constituye un requisito legal con características de seguridad específicas, el segundo es un documento de gestión que no sustituye la obligación legal. En ese sentido, se determinó que - no contar con el registro de control de asistencia - constituye una infracción de carácter insubsanable, dado que es biológicamente imposible retrotraer el tiempo no registrado a una verdad comprobable.

Finalmente, respecto a las quejas sobre la demora en la notificación de los actos administrativos, el Tribunal aclaró que, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, la actuación administrativa fuera de término no acarrea nulidad, a menos que la ley lo disponga expresamente. En el caso concreto, se verificó que la demora no afectó el derecho de defensa de la empresa ni la validez del Acta de Infracción, confirmándose la sanción por haber vulnerado las disposiciones sobre el control de asistencia del personal.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1O-yzOXP0GKEBkxqqFqdWaUJHFy89BIHB/view?usp=drive_link

➤ 2. RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1036-2020-SUNAFIL/ILM

MATERIA: Relaciones Laborales (Actos de hostilidad y deber de reubicación).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Intendencia de Lima Metropolitana resolvió el recurso de apelación interpuesto por una empresa de seguridad por cometer actos de hostilidad contra un trabajador que, tras sufrir un accidente de trabajo en el año 2014, fue declarado "no apto" para su puesto específico de porta valor. La empresa argumentaba que, debido a la naturaleza de alto riesgo de sus actividades y al agotamiento del periodo de subsidios, no tenía la obligación de seguir abonando remuneraciones y optó por otorgarle una licencia sin goce de haber mientras subsistía el vínculo laboral.

Al respecto, la autoridad administrativa precisó que, según el artículo 76° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores tienen el derecho de ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

En el caso concreto, el informe médico no acreditaba una incapacidad absoluta para el trabajo, sino que establecía restricciones y recomendaciones para que el servidor pudiera laborar en un puesto distinto al de porta valor. En ese sentido, la decisión de la empresa de otorgar una licencia sin goce de haber de forma unilateral se consideró un acto ilegítimo que privó al trabajador de su derecho a la ocupación efectiva y a la retribución oportuna, vulnerando su dignidad al impedir su desarrollo personal y profesional.

Finalmente, la resolución aclaró que la competencia de la Inspección del Trabajo para investigar actos de hostilidad no está supeditada a que el trabajador afectado realice el emplazamiento previo por escrito detallado en el artículo 30) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dada la finalidad de orden público de la inspección. Asimismo, se determinó que los errores materiales en las resoluciones administrativas como la cita incorrecta de un inciso de la norma sustantiva, pueden ser rectificadas retroactivamente siempre que no se altere el sentido de la decisión ni lo sustancial del contenido del acto. Por estas consideraciones, se confirmó la multa de S/ 18,900.00 impuesta a la inspeccionada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1i9TBuUxNqUA5iFeazNrmeEneK1bRqtyF/view?usp=drive_link

➤ 3. RESOLUCIÓN N° 0687-2026 -SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Seguridad y Salud en el Trabajo (Nexo causal en accidentes de trabajo).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el recurso de revisión de una empresa de transportes sancionada tras un accidente de tránsito por no haber identificado adecuadamente el peligro de "conducir de manera imprudente" en su matriz IPERC y por no acreditar que sus capacitadores tuvieran experiencia suficiente. La autoridad de primera instancia y la Intendencia regional habían confirmado las sanciones considerando que estos incumplimientos fueron las causas determinantes del siniestro, un despiste y volcadura ocurrido por exceso de velocidad e invasión del carril contrario.

Al respecto, el Tribunal estableció que para configurar las infracciones muy graves vinculadas a accidentes de trabajo (previstas en los numerales 28.10 y 28.11 del RLGIT), es imperativo que la inspección realice un análisis sustantivo y motivado del nexo causal. Se precisó que no basta con detectar omisiones documentales o de carácter formal que se presenten desconectadas del hecho lesivo; la autoridad debe demostrar fehacientemente cómo el defecto en la información, la falta de una entrega de documento o la capacitación inadecuada privó efectivamente al trabajador de los medios para identificar, prevenir o mitigar el riesgo específico que se materializó. En el caso concreto, la Sala determinó que no se efectuó un análisis integral que vinculara directamente la supuesta falta de idoneidad de los capacitadores o la imprecisión en la matriz IPERC con la producción del daño, recurriéndose a una imputación genérica.

Finalmente, la resolución resaltó que la investigación de accidentes no debe agotarse en la constatación de incumplimientos normativos, sino que debe valorar si existen factores que quiebran la relación de causalidad, como la auto puesta en peligro del trabajador. En este contexto, se invocó el principio de publicidad de las normas de orden público, señalando que cualquier conductor conoce su obligación de respetar los carriles y los límites de velocidad según el Reglamento Nacional de Tránsito. Al no haberse acreditado que el siniestro fuera consecuencia directa de las faltas atribuidas al empleador en lugar de la conducta imprudente del operario, el Tribunal declaró fundado el recurso y dejó sin efecto las multas impuestas.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1fO9bjS1oiWrH8n-THSltfBKBH7RtnbTj/view?usp=drive_link

► 4. RESOLUCIÓN N° 0720-2026- SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Relaciones Laborales y Labor Inspectiva.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió el recurso de revisión de una empresa por no acreditar el pago de remuneración vacacional y por incumplir una medida inspectiva de requerimiento. Respecto al primer extremo, la Sala determinó que las instancias de mérito vulneraron el principio de tipicidad y el deber de motivación al confundir la omisión del otorgamiento del descanso vacacional con la falta de pago de la remuneración correspondiente. El Tribunal precisó que para sancionar bajo el numeral 25.6) del artículo 25° del RLGIT se debe verificar el incumplimiento del goce físico del descanso, por lo que imputar el impago de conceptos económicos bajo dicho tipo legal constituye una incorrecta subsunción de la conducta que acarrea la nulidad parcial de la sanción.

Por otro lado, en relación con la infracción a la labor inspectiva, el Tribunal ratificó que la empresa no cumplió con la medida de requerimiento orientada a acreditar el pago íntegro de beneficios sociales. La impugnante sostenía haber cumplido mediante la entrega de un cheque de gerencia a la ex trabajadora; sin embargo, el Tribunal estableció que la sola entrega de un título valor no negociable no garantiza la percepción efectiva del monto ni extingue la obligación laboral si no existe constancia de su cobro. Al ser el cheque un medio de pago condicionado cuya eficacia depende de su ejecución real, su presentación sin el cargo de cobro respectivo resulta insuficiente para dar por cumplida la orden emitida por la autoridad inspectiva.

Finalmente, al advertirse un vicio trascendente de motivación aparente sobre la materia de vacaciones, el Tribunal declaró la nulidad parcial de la resolución de primera instancia y ordenó retrotraer el procedimiento para la emisión de un nuevo pronunciamiento que respete los principios de legalidad y tipicidad. No obstante, se confirmó la sanción por infracción muy grave a la labor inspectiva, al considerarse que el requerimiento del inspector se ajustó a los estándares de razonabilidad y que la administrada incumplió su deber de colaboración al no acreditar fehacientemente la disponibilidad efectiva de los fondos a favor del trabajador.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1HBGueabkkEGpK0nwlLk-q_3HAzNOP94G/view?usp=drive_link

B. Jurisprudencia Relevante del Tribunal Constitucional:

➤ 5. EXP N.º 04724-2019-PHD/TC

MATERIA: Acceso a la información pública (*Habeas Data*).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal Constitucional resolvió el recurso de agravio constitucional interpuesto por un sindicato minero contra la denegatoria de entrega de copias autenticadas de contratos de trabajo presentados por una empresa ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). La entidad emplazada se había negado a proporcionar dicha información argumentando que los contratos contienen "datos sensibles" —específicamente ingresos económicos y domicilios— cuya difusión requiere el consentimiento expreso de los titulares conforme a la Ley de Protección de Datos Personales.

Al respecto, el Colegiado precisó que el derecho fundamental de acceso a la información pública permite a cualquier persona solicitar información a entidades estatales, siempre que no lesione la intimidad o la seguridad nacional. El Tribunal Constitucional determinó que, si bien es cierto que los contratos laborales contienen información que califica como dato sensible, tal situación no convierte a la totalidad del documento en información restringida. En aplicación de un test de ponderación entre el acceso a la información y la autodeterminación informativa, se estableció que la Administración debe cumplir con la entrega de los documentos solicitados realizando previamente la anonimización o el tachado de los datos sensibles específicos, garantizando así la transparencia sin vulnerar la esfera privada de los trabajadores.

Finalmente, la sentencia aclaró que la obligación de las empresas de presentar contratos de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo fue derogada el 10 de noviembre de 2016 mediante el Decreto Legislativo 1246. Por tanto, el Tribunal Constitucional declaró fundada en parte la demanda, ordenando la entrega de los contratos correspondientes al periodo 2015 hasta la fecha de entrada en vigencia de la citada norma, y declarándola infundada respecto a periodos posteriores por la inexistencia de dichos registros en custodia de la entidad pública.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1C4RtsAJUIJaHyv6keJgfrGMBtDOEEfkR/view?usp=drive_link

C. Jurisprudencia Relevante de la Corte Suprema

➤ 6. CASACIÓN N.º 5247-2023 TACNA

MATERIA: *Nulidad de acto administrativo (Notificación en el procedimiento sancionador).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por el Gobierno Regional de Tacna en un proceso contencioso administrativo donde se discutía la nulidad de una sanción impuesta por la autoridad inspectiva. El problema jurídico central consistió en determinar si la notificación del Acta de Infracción, efectuada en el centro de trabajo de la empresa en lugar de su domicilio legal, resultaba válida o si constituía un vicio de motivación y una vulneración al derecho de defensa.

Al respecto, la Sala Suprema realizó una interpretación sistemática del artículo 13.2 de la Ley General de Inspección del Trabajo y del artículo 21.1 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, concluyendo que la administración cuenta con una facultad alternativa para notificar en dos lugares distintos: el domicilio fiscal o legal de la empresa, o el domicilio del centro de trabajo donde se desarrollan las actividades objeto de inspección. La Corte Suprema precisó que para garantizar la validez de la notificación en este último lugar es indispensable que el centro de trabajo se encuentre vigente y en funcionamiento, asegurando así que el administrado tenga conocimiento real y oportuno de las actuaciones para ejercer efectivamente su defensa.

Finalmente, al analizar el caso concreto, se verificó que el inspector fue atendido directamente por el Gerente General de la empresa en el centro de trabajo y que, tras la notificación, la empresa se apersonó al procedimiento sin cuestionar inicialmente la dirección de la diligencia ni demostrar que el local estuviese inoperativo. En aplicación del artículo 27.2 de la LPAG y el principio de convalidación, la Corte Suprema determinó que el acto de notificación cumplió plenamente con su finalidad al permitir que el administrado conociera la decisión y participara en el proceso, por lo que declaró fundado el recurso de casación y confirmó la validez de la sanción administrativa.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1QKFdCUxf_E8xaddegjOxdhBg3OaPMIjs/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN N.º 5078-2023 LA LIBERTAD

MATERIA: *Pago de horas extras y otros.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria resolvió el recurso de casación sobre el pago de horas extras, centrando su análisis en la distribución de la carga de la prueba y el deber de conservación de documentos por parte del empleador. La Sala estableció como principio que el trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador; en consecuencia, no basta el solo incumplimiento de la exhibición de los registros de asistencia para que se tenga por acreditada de manera inequívoca su real realización. La Corte Suprema precisó que, conforme al artículo 6º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, los empleadores están obligados a conservar dichos registros solo hasta por cinco años después de ser generados, por lo que la obligación de custodia no es indefinida.

Respecto al razonamiento probatorio, la Corte determinó que existe una distinción necesaria según la antigüedad del periodo reclamado. Para los años de labores que se encuentran dentro del plazo de cinco años anteriores al emplazamiento de la demanda, la falta de presentación de registros idóneos o la detección de registros manipulados permite aplicar la presunción judicial prevista en el artículo 29º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a favor del trabajador. No obstante, para los periodos que exceden dicho límite legal de conservación, la normativa no exonera de manera absoluta al demandante de su carga probatoria. En estos casos, el trabajador debe aportar, al menos, una acreditación indiciaria o indicios mínimos de la prestación efectiva de horas extras, pues la presunción por conducta obstruccionista no puede aplicarse de manera automática sin elementos que sustenten la pretensión.

Finalmente, al analizar el caso concreto de una trabajadora con récord laboral desde el año 2005, la Corte advirtió que no se presentaron medios probatorios que permitieran acreditar, siquiera de manera indiciaria, las labores en sobretiempo durante los primeros diez años de servicios. En aplicación del Principio de Razonabilidad, la Sala declaró fundado el recurso de casación, revocando el extremo que ordenaba el pago de horas extras por el periodo no cubierto por la obligación legal de conservación documental (2005-2015), pero confirmando el derecho al pago únicamente por el periodo comprendido entre enero de 2015 y enero de 2018, donde la empresa sí estaba obligada a mantener y exhibir los registros de asistencia.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1JGS4ojpowNPNV0L80kXMm1MJTRcYOm42/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN N.º 36537-2023 LIMA

MATERIA: *Desnaturalización de contrato y otros (Indemnización por daño moral).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió el recurso de casación sobre la desnaturalización de contratos y el pago de indemnización por daños y perjuicios de un trabajador del Congreso de la República. La Sala precisó que el despido es un hecho pluriofensivo que puede vulnerar diversos derechos fundamentales de forma simultánea; sin embargo, para que proceda una indemnización por daño moral adicional a la tarifada, el despido debe haber lesionado un derecho fundamental distinto al derecho al trabajo, siguiendo los parámetros establecidos en la "Teoría de la Excepcionalidad".

En cuanto a la carga probatoria, la Sala Suprema ratificó que, conforme al artículo 1331º del Código Civil y a la Ley N.º 29497, corresponde al trabajador afectado acreditar la existencia del daño y su cuantía como presupuesto indispensable de su acción resarcitoria. No obstante, se estableció una excepción importante para los supuestos de daño moral "in re ipsa" (en la cosa misma), el cual se tiene por acreditado por el solo hecho de la acción antijurídica cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad —como la dignidad, el honor, la salud o la integridad física—, lo que permite al juez inferir la existencia del daño sin necesidad de probar sus consecuencias específicas en la esfera del damnificado.

Finalmente, en el caso concreto, la Corte determinó que la instancia superior no presumió el daño de forma arbitraria ni exoneró al demandante de su deber probatorio, sino que sustentó su decisión en un informe psicológico que acreditaba una afectación real a la esfera emocional derivada del despido y de su carga familiar. Se aclaró que la valoración equitativa prevista en el artículo 1332° del Código Civil se aplica únicamente para fijar el monto resarcitorio (quantum) una vez que la existencia del daño ha sido debidamente probada por otros medios, confirmando así la condena al pago de la indemnización por daño moral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1NFmhASx7H1YKOqmJegFReToeM84Sszbd/view?usp=drive_link

► 9. CASACIÓN N.º 15040-2024 LA LIBERTAD

MATERIA: *Reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió el recurso de casación de un trabajador que solicitaba su reposición por despido incausado y el pago de beneficios sociales, incluyendo horas extras. El demandante, quien se desempeñaba como chofer de tráiler, alegaba haber sido objeto de un cese unilateral; sin embargo, la Sala Superior había revocado su reposición al considerar que no se acreditó el hecho del despido, existiendo duda sobre si el trabajador en realidad había renunciado.

Al respecto, la Corte Suprema estableció una precisión interpretativa sobre el literal c) del numeral 23.4 del artículo 23º de la Ley N.º 29497, señalando que, si bien al empleador le corresponde la carga de la prueba respecto a la causa del despido, no está obligado a probar la existencia del mismo. El Colegiado precisó que, conforme al artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, el despido no se presume y quien lo acusa debe probarlo, pudiendo utilizar para ello constancias de verificación policial o registros de la autoridad inspectiva (SUNAFIL) que acrediten el impedimento de ingreso al centro de labores.

Finalmente, en cuanto al reclamo de horas extras, la Corte determinó que el trabajador debe aportar indicios razonables que demuestren la realización efectiva de labores en sobretiempo para que la carga de la prueba sobre su pago se traslade al empleador. En el caso concreto, se observó que las guías de remisión presentadas indicaban rutas que no superaban las ocho horas diarias y no se verificó una conducta obstruccionista de la empresa que activara la presunción legal del artículo 29° de la NLPT. Asimismo, la Sala Supremar ratificó la obligatoriedad de que los jueces respeten el plazo de cinco años para la conservación de documentos y registros de pago de obligaciones laborales establecido en el Decreto Legislativo N.º 1310.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1VKvgly2bKBOwG6M0BLuU4WC9o1xCekW2/view?usp=drive_link

➤ 10. ACCIÓN POPULAR N.º 22981-2024 LA LIBERTAD

Materia: Acción Popular (Impugnación de Reglamento Interno de Servidores Civiles).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema resolvió el recurso de apelación en un proceso de acción popular interpuesto por un sindicato de obreros municipales contra el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El sindicato cuestionaba diversos artículos que regulaban desde revisiones personales y el uso del uniforme hasta la obligación de asistir a eventos institucionales, alegando que estas disposiciones vulneraban derechos fundamentales como la intimidad, la libertad sindical y la libertad religiosa.

Al respecto, el Colegiado Supremo centró su análisis en la constitucionalidad del numeral 16 del artículo 25º del RIS, el cual establecía como obligación de los servidores la asistencia a actos conmemorativos y "religiosos" que determinara la institución. La Corte precisó que, conforme al artículo 50º de la Constitución Política del Perú, el Estado peruano es laico y debe mantener neutralidad e imparcialidad frente a cualquier confesión religiosa. En ese sentido, se determinó que imponer la asistencia a actos de naturaleza espiritual o confesional como un deber funcional vulnera la libertad religiosa y la autonomía moral del servidor público, pues la participación en ceremonias de culto solo puede ser voluntaria y nunca objeto de coacción estatal o administrativa.

Finalmente, respecto a los demás extremos impugnados —como el uso de uniformes en reuniones sindicales o el atuendo apropiado—, la Sala confirmó su validez al considerar que dichas normas no restringen derechos fundamentales de forma arbitraria, sino que regulan conductas funcionales propias del vínculo laboral público bajo criterios de razonabilidad. No obstante, en aplicación del control constitucional, la Corte declaró fundada en parte la demanda y ordenó la expulsión de la palabra «religiosos» del reglamento municipal, adecuando el texto para que la obligación de concurrencia se limite estrictamente a actos protocolares y actividades institucionales que no afecten la esfera de creencias personales de los trabajadores.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1VJpW9PUyalEztUiqTY6NqIIIVQNZQIgvL/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
Ambar 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

Elaboraron este informe:



Ambar Paz
Asociada



Joaquín de Almenara
Asistente legal