

INFORMATIVO LABORAL

JULIO 2026



SUMILLA:

- Inexcusabilidad del deber de prevención frente a la negligencia del trabajador y la obligación autónoma de actualización del IPER.
- Eficacia de la carta de renuncia y ruptura del vínculo laboral ante recontractación en breve término.
- Carga de la prueba en la indemnización por daño moral y distinción entre lucro cesante y remuneraciones devengadas.
- Beneficios de sindicatos minoritarios y discriminación por otorgamiento de incrementos remunerativos a trabajadores no afiliados.
- Requisitos de validez para la extinción del vínculo laboral por invalidez absoluta permanente.
- Requisitos para el despido por incapacidad física y configuración del despido fraudulento.
- Acto de hostilidad y el derecho a la ocupación efectiva frente al ius variandi.
- Requisito de continuidad para la protección contra el despido en el sector público.
- Límites de la facultad fiscalizadora del empleador y validez de la video-vigilancia en áreas de producción frente al derecho a la intimidad.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA:

1. Casación N.º 34506-2023 Loreto
2. Casación N.º 42595-2022 Lima
3. Casación N.º 25918-2022 La Libertad
4. Casación N.º 36885-2023 Lima
5. Casación N.º 11727-2016 Lima Sur
6. Casación N.º 23826-2017 Lima Norte
7. Casación N.º 27288-2024 Lima Este
8. Casación N.º 31946-2024 Huaura

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

9. Expediente N.º 02208-2017-PA/TC

A. Jurisprudencia Relevante de la Corte Suprema

► I. CASACIÓN N.º 34506-2023 LORETO

MATERIA: Nulidad de resolución administrativa (Multa por infracciones a la seguridad y salud en el trabajo).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que la obligación del trabajador de usar adecuadamente los instrumentos, materiales y equipos de protección personal (EPP) no exime a los empleadores de sus deberes de previsión, protección y supervisión de las labores. El Tribunal precisó que el Principio de Prevención obliga a las empresas a ir más allá del mero cumplimiento documental, exigiendo una gestión de riesgos dinámica que reduzca o elimine los peligros específicos del entorno laboral.

La Sala Suprema subrayó que la responsabilidad empresarial se activa incluso cuando el empleador ha cumplido obligaciones formales, si no logra acreditar una gestión de riesgos eficaz. En este sentido, la ley impide que la empresa evada su responsabilidad alegando culpa leve o descuido del trabajador, ya que el deber de prevención debe considerar incluso comportamientos previsibles de imprudencia humana.

Asimismo, el colegiado aclaró que la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) es una obligación esencial y autónoma que debe actualizarse periódicamente con independencia de la ocurrencia de accidentes. Por tanto, la entrega de equipos de protección o la instrucción al personal no sustituyen ni suplen el incumplimiento de evaluar y actualizar los riesgos del puesto de trabajo. Al verificarse que la empresa no actualizó el IPER del puesto de cosechador, la Corte declaró infundado el recurso de casación, ratificando la sanción administrativa impuesta por SUNAFIL.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Xb1FbYP3edmM9afK2YStiFVLSb_h61Ai/view?usp=drive_link

➤ 2. CASACIÓN N.º 42595-2022 LIMA

MATERIA: *Desnaturalización de contrato.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó la validez de una carta de renuncia en un escenario donde la trabajadora fue recontratada bajo un régimen distinto (CAS) pocos días después de su cese en el régimen de la actividad privada. El Tribunal precisó que la renuncia es un acto unilateral y recepticio del trabajador, cuya eficacia no depende de la aceptación del empleador, sino de la voluntad libre y pura del renunciante para extinguir el vínculo laboral.

La Sala Suprema determinó que una interrupción de pocos días entre el cese efectivo (25 de octubre) y la nueva contratación (4 de noviembre) constituye una ruptura válida del vínculo laboral, siempre que la renuncia haya sido un acto válidamente constituido. En ese sentido, el colegiado aclaró que las reglas que exigen lapsos mínimos de interrupción para evitar el fraude a la ley son aplicables cuando el empleador impone contratos discontinuos para ocultar una relación estable, pero no se aplican cuando el trabajador renuncia de forma autónoma y sin coacción.

Asimismo, el tribunal subrayó que la renuncia solo podría considerarse ineficaz si se acredita la existencia de vicios de la voluntad (error, dolo, violencia o intimidación) que afecten el consentimiento. Al verificarse que la demandante no probó falta de manifestación de voluntad ni coacción, y considerando su grado de instrucción y autonomía, la Corte concluyó que la renuncia fue eficaz y extinguió legalmente la relación laboral previa. Por tales consideraciones, el recurso de casación fue declarado infundado.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1zP9gyhVMbi4BeQYtXrfbURBXiHffOJ7o/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN N.º 25918-2022

LA LIBERTAD

MATERIA: *Reposición y pago de indemnización por daños y perjuicios (daño moral y lucro cesante).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial que el daño moral no se presume, por lo que corresponde al trabajador acreditar su existencia mediante medios probatorios directos o indirectos que permitan verificar objetivamente la afectación alegada. El Tribunal precisó que el daño moral no es una consecuencia automática de un despido injusto o inconstitucional, sino el resultado de situaciones fácticas concretas que deben ser oportunamente alegadas y probadas en el proceso.

La Sala Suprema determinó que, para amparar una indemnización por daño moral derivada de un despido, debe acreditarse la lesión de un derecho fundamental distinto al trabajo, ya que la sola vulneración de este último ya cuenta con tutela resarcitoria a través de la indemnización tarifada prevista en la ley. En consecuencia, no cabe otorgar una reparación adicional bajo este concepto si no se demuestra una dolencia, perturbación o afectación psicológica real que sea colofón del acto antijurídico.

Asimismo, el colegiado aclaró la distinción entre instituciones resarcitorias: mientras que las remuneraciones devengadas implican la restitución de derechos no percibidos hasta la reposición efectiva, el lucro cesante constituye una indemnización cuya cuantificación debe realizarse al momento de expedir la sentencia. En este caso, la Corte validó el uso de la valoración equitativa (Art. 1332 del Código Civil) para fijar el lucro cesante basándose en parámetros objetivos como la última remuneración percibida. Al no acreditarse el daño moral y verificarse un cálculo razonable del lucro cesante, el recurso de casación fue declarado infundado.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1nKVnqTenj1gpH-xBEtY3UOr00yuq0oN9/view?usp=drive_link

➤ 4. CASACIÓN N.º 36885-2023 LIMA

MATERIA: Pago de incremento remunerativo.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que los beneficios pactados en un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario tienen un ámbito subjetivo limitado únicamente a sus afiliados, salvo acuerdo en contrario. El Tribunal precisó que no es jurídicamente posible que un empleador "extienda" unilateralmente estos beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados, ya que la fuente de dicho beneficio para estos últimos no es la convención, sino un acto de liberalidad empresarial formalmente similar pero jurídicamente distinto.

La Sala Suprema estableció que el otorgamiento de incrementos remunerativos exclusivamente a trabajadores no sindicalizados —bajo la apariencia de una extensión de beneficios— constituye un trato discriminatorio y una conducta antisindical si no existe una justificación objetiva y razonable.

El colegiado subrayó que esta práctica desnaturaliza la negociación colectiva y vacía de contenido el incentivo legítimo de la afiliación, generando un efecto disuasivo que lesiona la libertad sindical en su dimensión positiva.

Finalmente, el tribunal aclaró que lo que se sanciona en estos contextos es la conducta antisindical propiamente dicha, sin que sea estrictamente necesario acreditar un daño provocado a la organización sindical.

Al verificarse que la empresa no acreditó razones mínimas ni parámetros objetivos que justificaran el otorgamiento del incremento únicamente a los no afiliados, la Corte declaró fundado el recurso de casación, confirmando el derecho de los trabajadores sindicalizados al reintegro de dichos incrementos remunerativos.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1IM5IEWFdSRGbFmH0gJ8mtcXld_GLg5wp/view?usp=drive_link

► 5. CASACIÓN N.º 11727-2016 LIMA SUR

MATERIA: *Reposición*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema estableció que la invalidez absoluta permanente constituye una causal válida para la extinción automática del contrato de trabajo; sin embargo, para su configuración legal, el empleador debe acreditar objetivamente que el trabajador está imposibilitado de realizar cualquier tarea productiva.

El Tribunal precisó que esta contingencia debe ser declarada necesariamente por una Comisión Médica oficial (EsSalud, MINSA o Colegio Médico) mediante una evaluación física directa y la revisión exhaustiva de la historia clínica del trabajador.

La Sala Suprema determinó que el grado de incapacidad para el trabajo debe ser en una proporción igual o superior a los dos tercios. Asimismo, el colegiado aclaró que los informes médicos emitidos exclusivamente para el pago de subsidios por incapacidad temporal no poseen validez jurídica para extinguir el vínculo laboral, especialmente si el propio documento consigna textualmente que no es válido para fines laborales o legales.

En el caso concreto, se verificó que la entidad empleadora despidió a la trabajadora basándose en un informe de incapacidad permanente que solo tenía efectos para el pago de subsidios y que carecía de un examen físico prolijo.

Al constatarse que no se cumplieron los estándares de evaluación médica exigidos y que existían informes de la clínica tratante que permitían la continuidad laboral, la Corte declaró infundado el recurso de casación, ratificando la orden de reposición en el puesto de trabajo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1qqSQy32rbcVhmxzucmILpKjdQNx9TUdg/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN N.º 23826-2017 LIMA NORTE

MATERIA: Reposición laboral por despido fraudulento.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que el despido por causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, específicamente por deficiencias físicas, solo es válido si se cumple estrictamente con el procedimiento de certificación establecido en la norma reglamentaria. El Tribunal precisó que el detrimento de la facultad física o mental debe ser certificado obligatoriamente por el Seguro Social de Salud (EsSalud), el Ministerio de Salud o una Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La Sala Suprema estableció que no resultan suficientes los informes médicos particulares o de los servicios de salud ocupacional internos de la empresa para sustentar la extinción del vínculo laboral por esta causal. En tal sentido, la falta de una certificación oficial que acredite objetivamente la imposibilidad del trabajador para realizar sus tareas impide que el empleador ejerza válidamente su facultad extintiva.

Finalmente, el colegiado concluyó que imputar una incapacidad física sin contar con el sustento médico legal exigido configura un despido fraudulento, al ser un accionar contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.

Al verificarse que la empresa despidió al trabajador alegando crisis de epilepsia basándose únicamente en informes propios y sin acreditar fehacientemente la realización de ajustes razonables ni el cumplimiento del requisito de certificación, la Corte declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Z7XPuB1cmh19iOW7ki0_UaXGyuMGi_03/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN N.º 27288-2024 LIMA ESTE

MATERIA: *Cese de actos de hostilidad y otros.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que la privación injustificada de labores efectivas constituye un acto de hostilidad cuando el empleador aparta al trabajador de sus funciones habituales sin una causa objetiva y razonable, a pesar de que la relación laboral se mantenga vigente. El Tribunal precisó que la dignidad del trabajador no se limita a la conservación formal del vínculo o al pago de una remuneración, sino que incluye el derecho a la ocupación efectiva y al desarrollo de las tareas inherentes a su cargo.

La Sala Suprema estableció que, si bien la empresa alegó una reestructuración organizacional y la aplicación de licencias por la emergencia sanitaria del COVID-19, se verificó que el cargo del demandante no desapareció íntegramente y que otros trabajadores en situaciones comparables continuaron en funciones. Al no acreditar la empleadora los criterios objetivos y verificables que justificaran la exclusión específica del trabajador, la medida fue considerada un trato diferenciado carente de justificación.

Finalmente, el colegiado subrayó que el apartamiento prolongado de las funciones afecta la esfera personal y profesional del laborante, además de incidir negativamente en las condiciones económicas vinculadas al desempeño efectivo, como los componentes remunerativos variables.

Por estas razones, se concluyó que la conducta empresarial constituyó un acto de hostilidad y se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la entidad empleadora.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1M4cTAI25SEUZh9AcPWC1gsIPQzgcOxS/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN N.º 31946-2024 HUAURA

MATERIA: *Desnaturalización de locación de servicios.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó un caso de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el sector público, donde se determinó que, si bien las labores prestadas tenían naturaleza laboral por la existencia de subordinación y prestación personal, estas se encuadraban en el carácter accidental o temporal previsto en el Decreto Legislativo N.º 276. El Tribunal precisó que el reconocimiento de un vínculo laboral en la administración pública no implica automáticamente una relación de carácter indeterminado si la naturaleza de los servicios prestados no corresponde a funciones permanentes.

La Sala Suprema subrayó que para acceder a la protección contra el cese establecida en la Ley N.º 24041, el trabajador debe acreditar haber realizado labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido. En el caso concreto, tras evaluar el itinerario laboral de la demandante en diversas dependencias (como la Sub Dirección de Catastro y la Mesa de Partes), se verificó que en ninguno de los ciclos de contratación logró superar el año de servicios continuos exigido por la norma.

Finalmente, el colegiado aclaró que el recurso de casación no es una instancia para el reexamen de los hechos o la revaloración de medios probatorios, sino que su finalidad es la adecuada aplicación del derecho objetivo. Al constatarse que la prestación se efectuó bajo marcos temporales que no activaban la estabilidad laboral y que la recurrente pretendía un nuevo análisis de las pruebas de su récord laboral, la Corte declaró improcedente el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1n0i4yoiTb3-dfeqGW_CVuJVNSmTkqo2z/view?usp=drive_link

B. Jurisprudencia Relevante del Tribunal Constitucional:

➤ 9. EXPEDIENTE N.º 02208-2017-PA/TC

MATERIA: *Demanda de amparo (Derechos a la dignidad, intimidad personal y salud).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal Constitucional determinó que la instalación de sistemas de video-vigilancia en los centros de trabajo es una manifestación legítima del poder de dirección y fiscalización del empleador, reconocido en el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. El colegiado precisó que, si bien ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer la dignidad del trabajador, el empleador cuenta con la potestad de emplear mecanismos tecnológicos idóneos para supervisar la prestación de servicios y garantizar objetivos empresariales.

La sentencia subrayó que esta facultad se encuentra reforzada por el deber de prevención establecido en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual obliga al empleador a adoptar medidas para proteger la vida y bienestar del personal. En ese sentido, el uso de cámaras resulta válido para monitorear procesos productivos, analizar incidentes de seguridad, verificar rutas de evacuación y prevenir riesgos o sabotajes, siempre que su implementación sea razonable.

En el análisis del caso concreto, el Tribunal verificó que las cámaras fueron instaladas en áreas de producción y tránsito público (plantas de golosinas, almacenes, etc.) que no constituyen espacios íntimos o reservados para los trabajadores. Al no acreditarse que el sistema de vigilancia realizara un seguimiento individualizado ni que afectara la esfera privada o la salud de los afiliados del sindicato demandante, la controversia se resolvió considerando que la medida se ajustaba a criterios de razonabilidad y necesidad operativa. Por estos fundamentos, la demanda de amparo fue declarada infundada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1s8DbUqNW3399O1CurY9rkgjQc0PbPSak/view?usp=drive_link

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



Javier Dolorier
Flor Villaseca
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com
fvillaseca@gydabogados.com
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca
Ambar Paz
Antonio Luyo
Joaquín de Almenara

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



David Roca
Practicante profesional

