

INFORMATIVO LABORAL

AGOSTO 2026



SUMILLA:

- Estándar de motivación para la determinación de actos de discriminación sindical
- Requisitos de validez para la extinción del vínculo laboral por invalidez absoluta permanente.
- Derecho al pluriempleo como manifestación de la libertad de trabajo y exigencia exclusividad laboral.
- Límites del ius variandi en la rotación de puestos de trabajo.
- Calificación de accidente de trabajo ante actos delictivos de terceros.
- Conservación de registros de asistencia y el deber de colaboración procesal frente a reclamos de horas extras.
- Seguridad y salud de trabajadores tercerizados.
- Calificación de las pretensiones laborales y el valor probatorio de boletas de pago en procesos de homologación de remuneraciones.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA SUNAFIL:

1. Resolución N° 0888-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

JURISPRUDENCIA RELEVANTE DE LA CORTE SUPREMA:

2. Casación Laboral N.° 11727-2016-Lima Sur
3. Casación N° 26536-2024-Lima
4. Casación N° 22701-2024-Ica
5. Casación Laboral N° 11947-2015-Piura
6. Casación N° 36773-2023-La Libertad
7. Casación N° 9708-2024-Lima
8. Casación N° 21840-2023-Cusco.

A. Jurisprudencia Relevante de la SUNAFIL

➤ I. RESOLUCIÓN N° 0888-2026-SUNAFIL /TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Relaciones Laborales y Labor Inspectiva (Actos de discriminación sindical y validez de la medida de requerimiento).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó que no resultan compatibles con el estándar de motivación exigible ni con el principio de licitud las imputaciones de responsabilidad administrativa laboral que se sustenten en razonamientos presuntivos. El colegiado precisó que, para sancionar válidamente la comisión de actos de discriminación por razón sindical, la inspección del trabajo debe cumplir con un estándar riguroso de motivación que acredite de manera fehaciente tanto la conducta desfavorecedora como el nexo causal directo entre el trato diferenciado y la condición sindical de los trabajadores afectados.

La resolución subrayó que la validez de una sanción por incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento depende directamente de la validez constitucional y legal de la propia orden que se afirma inobservada. En tal sentido, un requerimiento que omita consignar el numeral del reglamento que tipifica la supuesta infracción sustantiva preliminar, o que carezca de una delimitación de su ámbito objetivo al no precisar el modo de ejecución del mandato, vulnera los principios de legalidad, debido procedimiento y determinación, impidiendo que el administrado conozca con certeza las consecuencias de su decisión.

En el análisis del caso concreto, el Tribunal verificó que el acta de infracción incurrió en una insuficiente motivación al basar la imputación de discriminación sindical únicamente en la exclusión de los afiliados de una política salarial, omitiendo valorar variables objetivas de la misma tales como el desempeño individual, ratings o antigüedad. Asimismo, constató que la medida de requerimiento adolecía de invalidez sustantiva al omitir la tipificación del tipo infractor sustantivo y al no detallar la forma, criterios o modo en que debía ejecutarse la regularización de la referida política salarial. Por estos fundamentos, al determinarse que el mandato inspectivo vulneró las garantías de legalidad y determinación, se declaró fundado en parte el recurso de revisión y se dejaron sin efecto las multas impuestas en todos sus extremos.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Sfrx0aRD_RXXw-8xmHTa5wOyXFg2YEGQ/view?usp=drive_link

B. Jurisprudencia Relevante de la Corte Suprema

➤ 2. CASACIÓN LABORAL N° 11727-2016-LIMA SUR

MATERIA: Reposición por despido incausado (extinción por invalidez absoluta permanente).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema de Justicia de la República estableció como principio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento que la invalidez absoluta permanente constituye una causal de extinción de la relación laboral únicamente si la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de EsSalud o del Ministerio de Salud evalúa físicamente al trabajador y, con vista de su historia clínica, determina de manera expresa que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo es en proporción igual o superior a las dos terceras partes. El colegiado precisó que, para evitar un ejercicio abusivo de esta potestad y resguardar el derecho constitucional al trabajo, corresponde al empleador la carga de acreditar objetivamente que el trabajador se encuentra imposibilitado de realizar cualquier tarea productiva dentro de la empresa.

La resolución de la Sala Suprema subrayó que los informes médicos de EsSalud emitidos al amparo de la Ley N.º 26790 exclusivamente para viabilizar el pago de subsidios por enfermedad no tienen validez legal ni probatoria para sustentar la extinción del contrato de trabajo. El tribunal advirtió que estos documentos certifican únicamente la imposibilidad temporal, carecen de una evaluación física integral y de un estudio prolijo de la historia clínica, además de consignar textualmente en su parte final que no son válidos para fines pensionarios, laborales ni legales.

En el análisis del caso concreto, el Tribunal examinó el despido de una servidora de la Dirección Nacional de Inteligencia cuyo contrato fue extinguido unilateralmente invocando un informe de incapacidad permanente. Se constató que la demandante continuó desempeñando sus labores habituales de forma efectiva tras su alta médica, descartándose una imposibilidad real de prestar servicios. Asimismo, la actora aportó un informe clínico privado de su especialista que descartó que su diagnóstico de cáncer de mama y tiroides la incapacitara para sus tareas habituales. Al verificarse que la entidad empleadora extinguió el vínculo sin contar con un dictamen médico oficial que acreditara físicamente un menoscabo igual o superior a las dos terceras partes de su capacidad de trabajo, la Corte declaró infundado el recurso de casación y confirmó la reposición de la demandante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1y485KmsXTx4DYt7ygvNWnuy8swkZanlx/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN N° 26536-2024-LIMA

MATERIA: *Impugnación de despido (Derecho al pluriempleo, pactos de exclusividad y buena fe laboral).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema de Justicia de la República determinó que el ordenamiento jurídico laboral peruano, en principio, no impide que un trabajador preste servicios para dos o más empleadores distintos al mismo tiempo. El colegiado precisó que el pluriempleo constituye una manifestación directa de los derechos fundamentales a la libertad de trabajo y de la autodeterminación económica de la persona, por lo que la exclusividad no constituye un elemento natural o inherente al contrato de trabajo, siendo la regla general la posibilidad de celebrar contratos simultáneos.

La Sala Suprema subrayó que, al limitar un derecho fundamental, los pactos de exclusividad o de plena dedicación no pueden ser impuestos de manera unilateral ni arbitraria por el empleador, requiriéndose indispensablemente un acuerdo expreso que no se presume, así como la existencia de un interés legítimo y objetivo de la empresa. Dicho interés debe justificarse en razones vinculadas a la protección de secretos industriales, estrategias comerciales, cargos de confianza o dirección, o para prevenir la competencia desleal, de lo contrario, una prohibición inmotivada deviene en una vulneración inconstitucional al núcleo del derecho a la libertad de trabajo.

En el análisis del caso concreto de una docente universitaria contratada a tiempo completo que fue despedida por laborar simultáneamente en otra institución, el tribunal verificó que en su contrato no se pactó ninguna cláusula de exclusividad y que la norma del reglamento interno docente que aludía a dicha condición solo se circunscribía al tiempo de permanencia física y desarrollo de actividades efectivas dentro de la universidad. Por consiguiente, al constatarse que la imputación del despido no estuvo referida a una colisión horaria efectiva sino únicamente a la supuesta exclusividad, y que la Ley Universitaria solo prevé la exclusividad legal absoluta para los cargos de Rector y Vicerrector, el tribunal concluyó que no se configuró un quebrantamiento de la buena fe laboral, declarando fundado el recurso de casación y confirmándose la indemnización por despido arbitrario.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1xSxw6Gu1vZRYw7QhO9L3feBGseOPFMFO/view?usp=drive_link

➤ 4. CASACIÓN N° 22701-2024-ICA

MATERIA: *Cese de actos de hostilidad y nulidad de transacción extrajudicial.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que el empleador ostenta el poder de dirección para organizar, reglamentar y rotar los puestos de trabajo, pero estas modificaciones unilaterales (*ius variandi*) deben respetar de forma inviolable la categoría profesional del trabajador por ser un elemento fundamental de su estatus y dignidad personal. En ese sentido, precisó que la rebaja de categoría y la reducción de la remuneración protegen bienes jurídicos distintos (la dignidad y el derecho remunerativo intangible, respectivamente), por lo que se configura un acto de hostilidad cuando el cambio de puesto implica encomendar labores ajenas a la formación o que demanden menores exigencias técnicas, aun cuando no exista un recorte salarial. Asimismo, se distinguió la categoría profesional (estatus determinado por la profesión o experiencia) del puesto de trabajo (funciones concretas) para delimitar los contornos de la potestad organizativa patronal.

Respecto a los acuerdos transaccionales extrajudiciales, la Sala Suprema estableció que son susceptibles de evaluación por el juzgador para velar por la dignidad del trabajador y verificar que no se afecte el orden público ni las buenas costumbres. El tribunal determinó que las cláusulas transaccionales que fuerzan al trabajador a renunciar a reclamos judiciales sobre remuneraciones devengadas —ordenadas previamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo al declarar improcedente una suspensión perfecta de labores— tienen un objeto jurídicamente imposible y atentan contra el carácter irrenunciable de los derechos laborales, acarreando la nulidad del acuerdo bajo el Código Civil.

En el caso concreto, al analizar el traslado de un operario desde la planta de Arequipa (donde laboraba como operador de enderezadora con perfil técnico mecánico) a la planta de Pisco (como operario de almacén, que requería únicamente secundaria completa), se verificó una reducción ilegal de su categoría profesional y un menoscabo a su dignidad al asignársele tareas dispares a su formación. Adicionalmente, al constatarse que el actor fue presionado bajo intimidación para firmar una transacción que recortaba sus remuneraciones devengadas por la suspensión declarada improcedente, el tribunal ratificó la nulidad de dicha transacción y ordenó pagar el saldo adeudado de S/ 1,590.32, declarando infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1kfiH9fafG-L4pM1GHrqC277vHEEz5RrQ/view?usp=drive_link

➤ 5. CASACIÓN LABORAL

Nº 11947-2015-PIURA

MATERIA: Pago de indemnización por daños y perjuicios (accidente de trabajo mortal).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema de Justicia de la República determinó que el accidente de trabajo comprende todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del empleo, cuyo alcance no se limita a la realización de la tarea asignada, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral. El colegiado precisó que la agresión violenta de un tercero no rompe el nexo causal ni exime de responsabilidad al empleador cuando el siniestro ocurre dentro del centro de labores y el móvil de la incursión delictiva está directamente ligado a la actividad económica de la empresa. Así, la calificación del accidente como laboral no se enerva por la participación criminal externa si el damnificado mantenía su estatus de subordinación y el evento se produjo en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, la Sala Suprema subrayó que el deber de prevención de riesgos laborales impone al empleador la obligación ineludible de garantizar la vida, seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus labores, lo que implica adoptar medidas de seguridad eficaces y oportunas frente a peligros conocidos. En ese sentido, se configura la culpa patronal por falta de diligencia y cuidado si la empresa, teniendo conocimiento comprobado de amenazas o atentados previos en sus instalaciones, no coordina con las autoridades policiales o políticas para mitigar el riesgo y, por el contrario, reduce de manera injustificada el personal de vigilancia destacado para resguardar el lugar. Este incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo genera la obligación de indemnizar los daños y perjuicios derivados de dicha negligencia.

En el análisis del caso concreto de un vigilante destacado por una empresa de intermediación laboral que falleció tras ser baleado y quemado vivo por una turba armada en el campamento de la empresa usuaria, el tribunal desestimó los recursos de casación presentados por ambas codemandadas. Se verificó que tanto la empresa de intermediación como la empresa usuaria incurrieron en una flagrante falta de diligencia al haber destacado únicamente a tres de los ocho vigilantes pactados contractualmente, a pesar de los rumores e incidentes de violencia registrados meses antes. Por consiguiente, al acreditarse que la muerte ocurrió con ocasión del trabajo y debido a la omisión de medidas preventivas adecuadas por parte de ambas entidades, la Corte declaró infundados los recursos y confirmó la sentencia que ordenó el pago solidario de una indemnización de S/ 328,157.80 a favor de la sucesión intestada del causante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/18kuRcXQahQ7Z2kabo9-jnMDncBySdHPy/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN N° 36773-2023- LA LIBERTAD

MATERIA: *Pago de horas extras.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema de Justicia de la República estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento que las disposiciones legales que limitan la conservación de registros de asistencia y planillas al plazo de cinco años constituyen normas de estricta racionalización y simplificación administrativa. El colegiado precisó que dicho límite temporal tiene por finalidad reducir costos empresariales de almacenamiento físico frente a inspecciones de la autoridad administrativa, pero no instituye un supuesto de caducidad probatoria procesal que extinga los derechos del trabajador de data histórica. En consecuencia, el transcurso de los cinco años no releva al empleador de la carga de la prueba ni de sus ineludibles deberes de probidad, defensa y colaboración ante un requerimiento jurisdiccional.

La Sala Suprema determinó que, en los procesos de horas extras que superen los cinco años de antigüedad, rige el principio de facilitación probatoria frente a la asimetría informativa estructural de la relación laboral. De este modo, si el trabajador aporta indicios razonables de la jornada extraordinaria (tales como boletas con pagos previos diminutos, comunicaciones o la formulación de un relato postulatorio verosímil y coherente de las circunstancias de tiempo, modo y lugar), la renuencia del empleador a exhibir los registros constituye una inconducta procesal que activa inexorablemente la presunción judicial a favor del laborante, dándose por cierta la realización del sobretiempo.

Finalmente, el tribunal aclaró que esta presunción de sobretiempo no implica el reconocimiento automático o irrestricto de la totalidad de las horas demandadas, debiendo el juez someter la cuantificación al Principio de Razonabilidad. En virtud de ello, el juzgador debe fijar promedios prudenciales, lógicos y equitativos, considerando las limitaciones físicas de la jornada y la imposibilidad biológica humana de prestar servicios extraordinarios extremos de forma ininterrumpida por décadas sin descanso. Al analizar el caso concreto de un obrero de evisceración con veintinueve años de servicios, al constatarse que aportó indicios de sobretiempo en sus boletas y que la Sala Superior aplicó la presunción bajo criterios de razonabilidad fijando un promedio mensual equitativo de entre 42 y 58 horas extras, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1fOsETYBjHENz2ETwwEqUKgFNnPz3ijze/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN N° 9708-2024-LIMA

MATERIA: Nulidad de resolución administrativa (Infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que la empresa principal tiene la obligación legal de garantizar que el personal de las contratistas preste servicios en un ambiente seguro y compatible con su dignidad. El colegiado precisó que la capacitación dictada por la contratista no exime a la empresa principal de sus deberes de prevención y supervisión dentro de sus instalaciones. Al ostentar el dominio físico y el control absoluto del centro de labores, la principal asume la posición de garante frente a los riesgos del entorno.

La Sala Suprema estableció que la empresa usuaria debe velar de forma proactiva e in situ por que los trabajadores destacados cuenten con inducción y conocimiento sobre los riesgos específicos de las zonas que controla, tales como rutas de escape, zonas de peligro y protocolos de emergencia. El tribunal aclaró que este rol no puede reducirse a un mero trámite documentario de revisión formal de las capacitaciones hechas por la contratista. Asimismo, se determinó que exigir estándares de seguridad e impartir estas inducciones específicas no desnaturaliza la tercerización, pues responde a un fin legítimo de orden público y carácter tuitivo.

En el caso de una empresa cementera sancionada por la muerte de dos trabajadores tercerizados asfixiados por un derrumbe dentro de un silo, se acreditó que la principal no garantizó la capacitación específica de las labores de alto riesgo. Pese a contar con un instructivo de "Limpieza de Interiores de Silos de Cemento", la demandante omitió asegurar de manera diligente que los operarios recibieran el entrenamiento idóneo en dicha inducción. Al confirmarse que la empresa principal responde directamente por las infracciones que se cometan en sus instalaciones frente a trabajadores directos o de contratistas, el recurso de casación fue declarado infundado.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1csg3H1NvMWKolfuF9z6MW0mqQZfK595S/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN N° 21840-2023-CUSCO

MATERIA: *Homologación de remuneraciones (Vicios de motivación e indebida valoración probatoria).*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que la calificación jurídica de la pretensión exige interpretar de manera integral el escrito postulatorio, analizando tanto el petitorio como los fundamentos de hecho que constituyen la causa petendi. El colegiado precisó que, bajo el principio iura novit curia, el juez no está limitado por la denominación literal dada por las partes, teniendo el deber de asignar el marco legal correspondiente. Asimismo, reiteró que la falta de justificación externa o la incorrecta construcción del silogismo fáctico al valorar las pruebas genera un vicio de motivación aparente e insuficiente que acarrea la nulidad insalvable de la decisión judicial.

El tribunal supremo estableció que no existe disposición legal alguna que imponga la contemporaneidad absoluta de las boletas de pago como requisito indispensable para acreditar diferencias remunerativas. En esa línea, determinó que la Sala Superior incurrió en una deficiente motivación externa al descartar la idoneidad probatoria de documentos con un intervalo temporal de trece meses. El colegiado puntualizó que la sola diferencia cronológica entre las pruebas no invalida su eficacia si previamente se demostró la identidad funcional de los trabajadores y no se acreditaron alteraciones en la estructura remunerativa durante dicho lapso.

Al analizar el caso de un obrero de seguridad ciudadana que solicitaba la nivelación de su sueldo básico frente a trabajadores homólogos, se verificó que la Sala Superior revocó de forma incongruente el fallo estimatorio de primera instancia. La Corte Suprema concluyó que la sentencia recurrida adolecía de una motivación meramente formal al no desarrollar las razones jurídicas que justifiquen por qué calificar el pedido como "homologación" alteraba la "nivelación" planteada. Por tanto, al vulnerarse las garantías del debido proceso, declaró fundado el recurso de casación, nula la sentencia de vista y ordenó a la Sala de mérito emitir un pronunciamiento debidamente motivado en un plazo célere no mayor a cinco días hábiles.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1I0BVkofLRYXsE7cEyorPxnQmS1ZGu13F/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



David Roca
Practicante profesional

