



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 17 DE NOVIEMBRE DE 2025

1.- LA CORTE SUPREMA ACLARA: EL REGLAMENTO INTERNO NO PUEDE CREAR NUEVAS CAUSALES DE DESPIDO (CASACIÓN N.º 17112-2023 LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador despedido por una supuesta falta grave relacionada con el incumplimiento de sus obligaciones laborales y el quiebre de la buena fe en el trabajo. Según la empresa, el despido se sustentó en que el trabajador no habría cumplido con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

De acuerdo con los hechos, el trabajador no informó a la empresa que tenía un vínculo personal con el beneficiario final de un préstamo que él mismo otorgó como parte de sus funciones. Para la empresa, esto constituía una infracción a la norma interna que exige a los trabajadores evitar conflictos de intereses.

La empresa también sostuvo que, aunque no existiera un perjuicio económico, el incumplimiento de la obligación señalada en el RIT era suficiente para justificar el despido.

Sin embargo, al revisar el caso, la Corte Suprema concluyó que:

- La empresa **no acreditó de manera objetiva** que el trabajador hubiera cometido la falta imputada.
- **No existía ninguna norma interna** que obligara al trabajador a informar sobre el beneficiario final del préstamo, el destino del dinero o su presencia en la notaría.
- La única disposición citada por la empresa en las cartas de preaviso y despido no resultaba aplicable al caso.

Además, la Corte Suprema fue clara en señalar que las normas internas del empleador —como reglamentos y otras disposiciones internas— nunca pueden crear nuevas faltas graves sancionables con el despido, ya que estas deben estar previstas expresamente en la ley.

En consecuencia, determinó que el Reglamento Interno de Trabajo no puede generar por sí mismo nuevas causales de despido, y declaró infundado el recurso de casación presentado por la empresa, confirmando que el despido no estuvo debidamente justificado.

2.- HORAS EXTRAS SIN REGISTRO DEL EMPLEADOR: EL TRABAJADOR IGUAL DEBE PROBARLAS (CASACIÓN LABORAL N.º 1805-2021, LA LIBERTAD)

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analizó, en este caso, si correspondía reconocer el pago de horas extras al trabajador demandante.

En primera instancia, el Juzgado ordenó el pago únicamente por las horas extras que se reflejaban en las boletas de pago. Luego, en segunda instancia, la Sala Superior amplió el reconocimiento y dispuso el pago por **todo el periodo reclamado**, argumentando que la empresa no presentó el registro de asistencia.

Sin embargo, la Sala Suprema adoptó un criterio más preciso. Indicó que, si bien el empleador está obligado a llevar un registro de las horas extras y una deficiencia en dicho sistema no debe impedir el reconocimiento del pago, **esto no libera por completo al trabajador de su deber de demostrar que realmente realizó labores en sobretiempo**.

Es decir, cuando no existan registros del empleador, el trabajador igualmente debe **acreditar las horas extras** mediante otros medios válidos, como correos, mensajes, informes, testigos u otras evidencias que demuestren de manera razonable que trabajó más allá de su jornada regular.

En línea con ello, la Corte concluyó que en este caso solo correspondía ordenar el pago de las horas extras **que el trabajador logró acreditar dentro del proceso**.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**