



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 24 DE NOVIEMBRE DE 2025

1.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL: DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA PUEDE SUSTENTAR CAUSAL DE DESPIDO (CASACIÓN N° 41977-2022 TACNA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que solicitó – entre otras pretensiones - su reposición al puesto de labores, alegando despido fraudulento luego de ser separado por una denuncia de hostigamiento sexual. En primera instancia, se declaró la existencia de despido fraudulento porque la investigación interna se basó únicamente en la declaración de la denunciante, sin otros medios de prueba. Sin embargo, la Sala Superior revocó esta decisión y señaló que la falta de pruebas suficientes para acreditar la falta grave no convierte el despido en fraudulento, sino en arbitrario, lo que genera únicamente el derecho a una indemnización conforme al artículo 34 del TUO del D. Leg. 728.

La Sala destacó que la denuncia sí existió y que, de acuerdo con la normativa sobre hostigamiento sexual y violencia contra las mujeres, la declaración de la víctima puede ser suficiente cuando no existen razones objetivas que afecten su credibilidad. En este caso, no se encontraron inconsistencias en la versión de la denunciante ni motivos que restaran verosimilitud a su testimonio, incluso contando con una declaración referencial que respaldaba la queja.

Por ello, la Corte Suprema concluyó que la empresa actuó siguiendo el procedimiento legal y que no hubo ánimo de fabricar hechos inexistentes, descartándose el despido fraudulento.

2.- BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD: CORTE SUPREMA CONFIRMA SU CARÁCTER REMUNERATIVO (CASACIÓN N.º 28833-2022 LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de una trabajadora que solicitó el reintegro de sus beneficios laborales debido a que la bonificación por productividad que recibía no había sido considerada en su cálculo.

La Corte recordó que, según el T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **se presume que todos los ingresos que recibe un trabajador son remuneración**, sin importar el nombre que se les dé o la forma en que se paguen. Esta presunción solo puede ser descartada si el empleador demuestra que el pago encaja en alguno de los conceptos que la ley considera expresamente como no remunerativos.

En su defensa, la empresa sostuvo que la bonificación por productividad no era remunerativa porque se trataba de una “gratificación extraordinaria”, figura prevista en el T.U.O de la Ley de CTS. Sin embargo, la Corte explicó que para que un pago sea considerado extraordinario y, por tanto, no remunerativo, deben cumplirse **dos condiciones simultáneamente**:

1. Que se entregue de manera ocasional o excepcional.
2. Que se otorgue por decisión voluntaria (liberalidad) del empleador.

En este caso, la bonificación se pagó durante más de quince años de manera semestral o anual y estaba directamente vinculada al desempeño de la trabajadora, lo que evidencia que no se trataba de un pago excepcional. Al haberse entregado de forma constante y como reconocimiento al trabajo realizado, la Corte concluyó que la bonificación por productividad constituye remuneración y, en consecuencia, debe ser incluida en el cálculo de los beneficios laborales



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

 SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS