



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: NO TODA REDUCCIÓN DEL SUELDO BÁSICO DA DERECHO A UN REINTEGRO (CASACIÓN N°16410-2023 TACNA)

La Corte Suprema analizó el caso de una trabajadora que solicitó el reintegro de remuneraciones al considerar que su empleador había reducido ilegalmente su sueldo al disminuir el monto de su remuneración básica. Según su demanda, esta decisión vulneraba el principio de intangibilidad de la remuneración y constituía una reducción salarial prohibida.

Sin embargo, durante el proceso se acreditó que, aunque el sueldo básico había sido reducido, la trabajadora comenzó a percibir otros conceptos remunerativos de carácter permanente y de libre disposición que compensaban esa disminución, por lo que el monto total de su remuneración se mantuvo.

En el presente pronunciamiento, la Corte Suprema concluyó que no existió una reducción real de la remuneración y, por tanto, declaró infundada la demanda de reintegro. El tribunal precisó que el sueldo básico es solo uno de los componentes del salario y que, para determinar si existe una reducción salarial prohibida, debe analizarse la remuneración en su conjunto y no únicamente uno de sus conceptos.

Este criterio resulta relevante para las empresas porque reconoce que la estructura de la remuneración puede modificarse, siempre que ello no implique una disminución del ingreso total que percibe el trabajador.

2 DESPIDO POR TARDANZAS: SUPREMA ESTABLECE REQUISITOS PARA CONFIGURAR LA FALTA GRAVE (CASACIÓN N°6977-2023-LIMA)

La Corte Suprema estableció que las tardanzas reiteradas pueden constituir una falta grave que justifique el despido, pero únicamente cuando el empleador demuestre que previamente aplicó medidas disciplinarias y que, pese a ellas, el trabajador persistió en la misma conducta. De este modo, el despido debe ser la última medida frente a una conducta reincidente, respetando el principio de proporcionalidad.

En el caso analizado, el trabajador cuestionó su despido alegando que las tardanzas no eran suficientes para extinguir el vínculo laboral y que la sanción fue desproporcionada. Sin embargo, la empresa acreditó que las inasistencias habían sido registradas y que el trabajador ya había recibido amonestaciones y otras sanciones disciplinarias sin modificar su comportamiento.

La Corte declaró fundado el recurso de casación del empleador y precisó que, para que la impuntualidad reiterada configure una falta grave, deben concurrir tres elementos: (i) que las tardanzas sean reiteradas y debidamente acreditadas, (ii) que hayan sido previamente sancionadas mediante medidas disciplinarias graduales y (iii) que el trabajador reincida, evidenciando que las sanciones anteriores no lograron corregir su conducta.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**