



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO PUEDEN JUSTIFICAR EL DESPIDO (CASACIÓN LABORAL N° 3053-2024 LIMA SUR)

La Corte Suprema, mediante la Casación N.º 3053-2024, Lima Sur, estableció que la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 comprende conductas físicas agresivas que causen o sean susceptibles de causar daño a la integridad física o psicológica de otros trabajadores.

En consecuencia, no es necesario acreditar una lesión material mediante examen médico ni demostrar una intención específica de causar daño para que una conducta pueda ser considerada violenta.

El caso involucró la práctica denominada “cuatreo”, mediante la cual varios trabajadores inmovilizaron a un compañero y le propinaron golpes. La Corte consideró acreditada la participación del trabajador despedido, incluso a partir de su propio reconocimiento de haber sujetado las piernas del compañero. Asimismo, precisó que el hecho de que dicha conducta fuera considerada una “costumbre”, “broma” o acto de celebración no la convierte en permisible dentro del centro de trabajo, pues el empleador tiene el deber de preservar un entorno laboral seguro y respetuoso de la integridad y dignidad de los trabajadores.

Finalmente, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto de la empresa, casó la sentencia de segunda instancia y confirmó la sentencia que había declarado infundada la demanda de reposición. La decisión refuerza un enfoque preventivo frente a la violencia laboral: la ausencia de un daño físico efectivo no excluye la configuración de la falta grave cuando la conducta sea objetivamente capaz de poner en riesgo la integridad del trabajador.

2 CORTE SUPREMA: EXPERIENCIA Y ANTIGÜEDAD DEBEN ESTAR PREVIAMENTE ESTABLECIDAS PARA JUSTIFICAR DIFERENCIAS SALARIALES (CASACIÓN N.º 10366-2025, CALLAO)

La Corte Suprema, en la sentencia bajo comentario, analizó la procedencia de una diferencia remunerativa entre trabajadores que ingresaron en la misma convocatoria, fecha y puesto. La Sala Suprema precisó que los trabajadores que realizan labores de igual valor no deben percibir remuneraciones diferenciadas, salvo que exista una justificación basada en criterios objetivos y razonables.

Al respecto, estableció que la experiencia profesional y la antigüedad en la empresa pueden constituir criterios válidos para establecer diferencias salariales, pero su sola invocación no resulta suficiente. Estos factores deben encontrarse previamente materializados en una política salarial, escala remunerativa, normativa interna, lineamientos de contratación u otros instrumentos que permitan verificar objetivamente su incidencia en la remuneración.

En el caso concreto, la empresa no acreditó que la trayectoria profesional previa hubiera sido contemplada como criterio de diferenciación remunerativa en las bases de la convocatoria. Por ello, la Corte concluyó que no era jurídicamente admisible invocar posteriormente la experiencia o antigüedad como justificación de la diferencia salarial y declaró **infundado el recurso de casación**, manteniendo la sentencia que amparó la homologación remunerativa.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS