

Tomarse más tiempo del permitido para almorzar, ¿puede ser causal de despido?

Casación laboral de la Corte Suprema precisó los tres casos de impuntualidad que se pueden dar durante la jornada de trabajo.



Recomiendan a los empleadores fijar en el reglamento interno de la empresa el tiempo que tendrán los trabajadores para almorzar (Foto: iStock)

José Carlos Reyes Leyva

jose.reyes@diariogestion.com.pe

Lima, 28/03/2023 06:14 a. m.

La normativa laboral peruana permite que un trabajador sea **despedido** en caso de registrar impuntualidad reiterada en su centro de labores (Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR).

El supuesto de impuntualidad suele entenderse respecto al inicio de la jornada laboral, pero también abarca la posibilidad de “marcharse antes de lo debido o ausentarse injustificadamente durante la jornada”, subraya la Casación Laboral N° 13548-2019, emitida por la Corte Suprema en el 2022.

Si bien el pronunciamiento judicial se dio a raíz de un caso de **despido** de un trabajador, tras llegar reiteradamente tarde al trabajo, la Corte Suprema aprovechó este caso para precisar otros supuestos que pueden configurar impuntualidad durante la jornada de trabajo, indicó Dante Botton, abogado laboralista del estudio Payet.

PUBLICIDAD



Repetir el video

LEA TAMBIÉN: [Un trabajador puede ser despedido si acumula tres tardanzas injustificadas](#)

“La corte ha hecho una precisión que me parece bastante razonable, pues son tres los supuestos de impuntualidad: demorar al iniciar la jornada, ausentarse injustificadamente durante la jornada laboral, que puede ser por motivos de **almuerzo** u otros, y también por retirarse antes de tiempo del trabajo”, remarcó Botton.

Como puede desprenderse de todo lo mencionado, y respondiendo la pregunta del titular de la nota: sí, un trabajador puede ser despedido en caso de tomarse más tiempo del permitido para **almorzar**.

LEA TAMBIÉN: [Un trabajador puede ser despedido si acumula tres tardanzas injustificadas](#)

Para que el empleador pueda aplicar esa medida, debe existir reiterancia en la falta de impuntualidad, indica el Decreto Legislativo N° 728. La impuntualidad es considerada una falta grave en la legislación laboral, pero antes de llegar al despido deben darse sanciones previas menores, vía una amonestación escrita y luego una sanción de suspensión del trabajador.

Así, un trabajador puede llegar a ser **despedido** si acumula por lo menos tres faltas por impuntualidad injustificadas, refirió Botton. Este requisito aplica para los tres tipos de impuntualidad mencionados.

Asimismo, Botton recomendó a **los empleadores fijar en el reglamento interno de la empresa el tiempo que tendrán los trabajadores para almorzar y remarcar** en este documento que el incumplimiento de esta norma implica cometer una falta grave.

PUBLICIDAD



Repetir el video



Contáctanos

“La legislación establece que el tiempo para almorzar no debe ser menor a 45 minutos. Pero el tiempo que se disponga en cada empresa, en caso sea mayor, debe quedar establecido en el reglamento interno”, anotó.

LEA TAMBIÉN: [Trabajadores podrán defenderse antes de recibir cualquier sanción de su empresa](#)

Asimismo, también consideró prudente que en el reglamento se establezcan periodos de tolerancia, algo que suele hacerse en el caso del horario de ingreso. “Una cosa es pasarte cinco a diez minutos y otra es tomarte dos horas para ir a almorzar”, subrayó.

Por otro lado, refirió que **el control de puntualidad solo puede aplicar para el personal que tiene un horario sujeto a fiscalización**. “La mejor manera de control es a través de las tarjetas de marcación. Pero para el personal no fiscalizado no aplica el control de tiempos”, anotó.

Si bien **las empresas no están obligadas a registrar la hora de salida y retorno del refrigerio (almuerzo)**, una posible falta en este tema podría ser notada por el jefe inmediato superior del trabajador, refirió por su parte María Haydeé Zegarra, socia y líder del área laboral del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas.

“Por ejemplo, si el trabajador tiene que estar disponible a las 3.00 pm y no lo está pues aún no ha vuelto, correspondería al jefe inmediato hacerle notar esa falta”, indicó.

Asimismo, Zegarra precisó que **la sanción por impuntualidad se dará en caso este comportamiento se encuentre injustificado**. “Se tiene que revisar cada caso en específico, para ver si la impuntualidad tuvo una justificación. Tras el descargo del trabajador, dependerá del empleador evaluar y considerar si la impuntualidad estuvo justificada o no”, remarcó.

PUBLICIDAD

SAMSUNG

entre ser productivo y entretenerse



Últimas Noticias



Tomarse más tiempo del permitido para almorzar, ¿puede ser causal de despido?



MTPE solicitó ampliación de presupuesto para 50.000 empleos...



¿Los fines de semana deben considerarse para el cálculo de vacaciones?



¿La ley permite que se pueda despedir a un trabajador que se encuentra enfermo?



Los seis cambios laborales a punto de debatirse en el Pleno del Congreso

PUBLICIDAD