

## Las sentencias laborales nacionales más relevantes del 2025



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

### Impuntualidad reiterada como falta grave

Casación N ° 13548 -2019 -Lima Este



La falta grave de impuntualidad reiterada resulta clave al precisar que esta falta no solo se limita al ingreso tardío al inicio de la jornada, sino que abarca toda afectación al tiempo de servicios debido. Así, la falta grave se configura cuando el trabajador:

1. Ingresa después de la hora pactada.
2. Se retira antes del término de su jornada.
3. Se ausenta injustificadamente del centro de trabajo durante la prestación de servicios.

Bajo este enfoque, la impuntualidad debe entenderse como un incumplimiento del deber de diligencia respecto a la jornada laboral completa, y no únicamente como un retraso en el marcador de entrada.

La Corte Suprema reitera que debe cumplirse estrictamente con la reiterancia y la gradualidad, acreditando que el empleador aplicó previamente amonestaciones escritas y suspensiones antes de proceder con la extinción del vínculo.

[Ver sentencia](#)



### Despido fraudulento y proporcionalidad

Casación N ° 28336 -2023 -Ayacucho

#### La antigüedad no desacredita un despido por falta grave

La Corte Suprema aclara que el proceso judicial no es el espacio para debatir la proporcionalidad de la sanción cuando se acredita la comisión de una falta grave de alta intensidad. En estos supuestos, se reafirma que la gravedad de la conducta no se borra por tener 20 años de servicio o un expediente impecable. Al existir conductas de gravedad alta (como actos de violencia, daños intencionales, agresiones o situaciones especialmente sensibles en sectores financieros), se justifica el despido incluso si es la primera vez que ocurren. La antigüedad no constituye un "cheque en blanco" para el incumplimiento de las obligaciones.

La empresa puede despedir válidamente siempre que acredite la falta grave y siga rigurosamente el procedimiento legal de preaviso y cese.

[Ver sentencia](#)



### Indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios

Casación N ° 47531 -2022 –Lima



La Corte Suprema indica que no es correcto que antes cualquier incumplimiento laboral se pretenda daños y perjuicios de naturaleza civil, al contravenir el orden público, acorde al artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, que señala que las disposiciones del Código Civil aplican supletoriamente. En ese sentido, el Juez no puede, ante un mismo supuesto de hecho, aplicar dos normas, en cuyo caso se debe preferir la norma especial.

[Ver sentencia](#)



### Relación sentimental no se considera falta grave

STC 4667 -2022 -PA/TC

Dos servidores del ejército del Perú son destituidos por mantener una relación sentimental. El Tribunal Constitucional concluye que el sólo hecho de mantener una relación sentimental en el centro de trabajo no puede considerarse como una falta grave, pues se afectaría el contenido del libre desarrollo de la personalidad previsto en el artículo 2.1 de la Constitución.

[Ver sentencia](#)



### Despido fraudulento por vicio de la voluntad

Casación N ° 6870 -2023 –Tumbes



Se analiza un escenario común en las relaciones laborales: la reunión donde el empleador informa al trabajador sobre el hallazgo de faltas graves y le otorga la opción de renunciar antes de iniciar el procedimiento de despido. En este caso, se imputó a la trabajadora la sustracción de productos de la empresa. Ante la comunicación de la falta, la actora optó por suscribir su carta de renuncia, alegando posteriormente que dicha propuesta fue una "amenaza" constitutiva de un despido fraudulento.

La Corte Suprema determinó que la Empresa en ejercicio regular de su derecho como empleadora y de la facultad de fiscalización que le concede la ley, informó tal posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario a la accionante, no constituyendo tal hecho un despido fraudulento.

[Ver sentencia](#)



## Libertad de expresión / huelga vs Derecho al honor

Casación N ° 8341 -2022 -La Libertad



Se procedió a la desvinculación de cinco trabajadores por falta grave, tras participar en una huelga convocada por la Federación en la que se exhibieron pancartas con mensajes ofensivos contra el personal jerárquico de la empresa.

La Corte Suprema establece que, si se demuestra una intención de lesionar y agraviar el honor y la dignidad de los representantes de la empresa, se configura una falta grave por faltamiento de palabra y, por consiguiente, la sanción de despido resulta válida, toda vez que no se rechaza el derecho a la huelga o sindicalización que ejerció la parte demandante sino al hecho de haber injuriado a representantes de la empresa demandada.

En ese sentido, se reafirma que el derecho a la huelga y la libertad de expresión no justifican vulneraciones a la dignidad y el honor de los representantes empresariales.

[Ver sentencia](#)



## Concurrencia en estado de embriaguez

Casación N ° 4574 -2024 -Pasco

El caso involucra a un trabajador de una empresa minera que fue despedido por supuestamente haber sido encontrado en estado de embriaguez en su habitación durante su horario de descanso. Sin embargo, se concluyó en que el empleador actuó con ánimo perverso en el procedimiento de despido, siendo repuesto el trabajador y reconociendo el pago de lucro cesante más daño moral.

La Corte Suprema enfatiza que la embriaguez como falta grave que conlleva al despido, prevé dos supuestos: el primero consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, mientras que, el segundo supuesto no requiere que exista reiteración, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor.

[Ver sentencia](#)



## Grupo económico y pago de Beneficios Sociales

Casación N ° 30438 -2022 -Lima



El trabajador sostuvo un único vínculo laboral en su condición de personal directivo de las empresas EDC Perú y EDC Chile, las cuales forman parte de la empresa matriz *Energy Development Corporation*, con sede en la ciudad de Manila, Filipinas, relación laboral que se concretó formalmente a través de un único contrato de trabajo que se suscribió con EDC Chile, y en virtud del cual se desempeñó, como Gerente General en EDC Perú. En ese sentido, los elementos del contrato de trabajo -prestación personal de servicios, subordinación y remuneración- se evidencia respecto del único empleador del demandante, esto es, el grupo económico internacional *Energy Development Corporation*.

La Corte Suprema concluye que si un trabajador prestó servicios como personal directivo en más de una empresa que forma parte de un grupo empresarial, no corresponde el pago duplicado de beneficios laborales ni de remuneración.

[Ver sentencia](#)



### Plazo que los empleadores deben conservar la documentación laboral

Casación N ° 25554 -2022 -La Libertad

La Corte Suprema establece que los empleadores deben conservar documentos y constancias de pago hasta por cinco años. Esta obligación se enmarca en el Decreto Legislativo N ° 1310, que busca simplificar procedimientos administrativos.

El plazo se computa hasta cinco años después de efectuado el pago, y desde la fecha de cese del trabajador, si el vínculo laboral ya terminó.

[Ver sentencia](#)



### Falta grave de incumplimiento de obligaciones

Casación N ° 1111 -2021 -Lima



El caso tiene su origen en 2020, cuando una entidad financiera presentó un recurso de casación tras ser sentenciada al pago de S/ 93,120 por el presunto despido arbitrario de un gerente de agencia bancaria. Al resolver este recurso, la Corte Suprema determinó que la sentencia previa incurrió en un error al condicionar la validez del despido a la existencia de un daño patrimonial para la empresa

En la casación, no solo se corroboró el incumplimiento del trabajador en sus funciones, al haber dado visto bueno a reportes con datos inconsistentes, sino que se remarcó que no se requería acreditar un perjuicio económico a la compañía para justificar el despido.

La Corte Suprema establece que para la configuración de la falta grave es irrelevante si se ha producido o no un perjuicio económico al empleador, en principio, porque no todo incumplimiento de obligaciones va a estar vinculado a un aspecto económico, dada la diversidad de factores que se presentan en la relación laboral.

[Ver sentencia](#)



Cristina Oviedo  
Socia

[coa@prcp.com.pe](mailto:coa@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Brian Avalos  
Socio

[bar@prcp.com.pe](mailto:bar@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Dante Botton  
Asociado Principal

[dbg@prcp.com.pe](mailto:dbg@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Eliás Munayco  
Senior Expert

[emc@prcp.com.pe](mailto:emc@prcp.com.pe)

[Ver perfil](#)

Síguenos

