CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

[redacted]

SAN MARTÍN
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY 26636

Sumilla: El deber de mantener la confidencialidad de la información de los usuarios a la que se accede por razón del cargo forma parte del contenido propio y específico de las labores asignadas del trabajador en el caso en concreto; por tal motivo, el uso no autorizado de dicha información para una finalidad distinta de aquella que justificó su acceso constituye incumplimiento de las obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral.

Palabras clave: Quebrantamiento de la buena fe laboral – Deber de confidencialidad.

VARGAS, REBAZA & CEN ASESORES LEGALES

Lima, dos de junio de dos mil veintiséis

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número veinte mil setecientos noventa y tres, guion dos mil veinticinco, llevada a cabo en la fecha, integrada por el señor juez supremo **Castillo León** (presidente) y por los señores jueces supremos **Rubio Zevallos, Yalán Leal, Chiu Pardo y Avila Huamán**, y, luego de producida la votación con arreglo a ley, emiten la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [redacted], contra la sentencia de vista, de fecha 11 de noviembre de 2024, la cual confirmó la sentencia apelada, de fecha 17 de junio de 2024, que declaró **infundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por la recurrente contra la Empresa [redacted], sobre reposición y otro.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

2.1. La parte recurrente denuncia las siguientes causales:

i) Errónea interpretación del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

ii) **Errónea interpretación del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-TR.**
iii) **Errónea interpretación del inciso d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-TR.**
iv) **Inaplicación del principio de inmediatez.**
v) **Indebida motivación de las resoluciones judiciales.**

VARGAS, BERNAL & CEJ ASESORES LEGALES

2.2. El recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 27021, en adelante LPT, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

2.3. Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58 de la LPT, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56 de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

2.4. Respecto a las causales denunciadas en los ítems **i)** y **v)**, cabe precisar que el artículo 56 de la LPT no prevé como causal del recurso de casación las infracciones normativas de orden procesal, sino únicamente las de orden material. Ambas

denuncias cuestionan la motivación de la resolución impugnada y la falta de análisis de los argumentos expuestos por la recurrente, materias de naturaleza procesal que no se encuentran comprendidas en las causales previstas por la citada norma. La causal contenida en el ítem i), además, no precisa cuál sería la correcta interpretación del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, conforme exige el inciso b) del artículo 58 de la LPT; mientras que la causal prevista en el ítem v) no identifica una norma de derecho material supuestamente vulnerada. Por estas razones, las causales denunciadas devienen en **improcedentes**.

VARGAS, PEÑA & CEL ASESORES LEGALES

2.5. Sobre el dispositivo normativo material postulado en el ítem **ii)**, la interpretación errónea se presenta cuando el órgano jurisdiccional atribuye a una norma un sentido distinto del que le corresponde; asimismo, la parte recurrente está obligada a individualizar la norma cuya interpretación cuestiona, explicar cuál es el sentido correcto que debe otorgársele y señalar su incidencia en la decisión impugnada. Del recurso se advierte que la causal denunciada plantea una discusión jurídica relevante, consistente en determinar si el incumplimiento de las obligaciones de trabajo previsto en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR debe limitarse al incumplimiento de las labores propias y específicas asignadas al trabajador o si comprende cualquier obligación derivada de la relación laboral; motivos por los que la causal analizada deviene en **procedente**.

2.6. Respecto a la causal denunciada en el ítem **iii)**, la recurrente sostiene que no empleó información reservada de la empresa, pues fue la propia empleadora quien le proporcionó el número telefónico del usuario, y que la declaración jurada presentada en el proceso de impugnación de sanción no implicó la entrega de información confidencial. Estos argumentos cuestionan los hechos establecidos y la valoración efectuada sobre el uso de dicha información, pero no cuestionan propiamente la interpretación del inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR. La recurrente, además, concluye denunciando una indebida aplicación de la norma, pese a haber formulado la causal como interpretación errónea. Por estas razones, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

2.7. Respecto a la causal denunciada en el ítem **iv)**, cabe precisar que la inaplicación exige que la parte recurrente identifique el dispositivo normativo material que considera omitido y explique por qué debió aplicarse al caso en concreto, conforme al inciso c) del artículo 58 de la LPT. La recurrente sostiene que la empresa conoció los hechos desde enero de 2020 y que el procedimiento de despido se inició recién en diciembre del mismo año, por lo que considera vulnerado el principio de inmediatez. Sin embargo, no señala cuál es la norma material supuestamente inaplicada ni desarrolla las razones por las que correspondía su aplicación. La denuncia se formula únicamente respecto de un principio, sin identificar la norma que lo recoge. Por estas razones, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

2.8. En ese sentido, se declara ***procedente*** la siguiente causal material: **ii)** Interpretación errónea del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

VARGAS, BERNA & CELI ASESORES LEGALES

III. CONSIDERANDO

Antecedentes del caso y pronunciamientos de mérito

1. Por medio de la sentencia de primera instancia, el A quo declaró infundada la demanda sobre despido fraudulento y reposición, y desestimó también la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario. La decisión se sustentó en que las imputaciones iniciales vinculadas con el supuesto fraude y el manejo de claves no fueron acreditadas por la empleadora; sin embargo, sí se consideró probado que la demandante utilizó información reservada de un usuario de Telefónica del Perú para obtener y presentar una declaración jurada en un proceso seguido contra la empresa. El A quo sostuvo que esta conducta vulneró el acuerdo de confidencialidad y quebrantó la buena fe laboral, por lo que el despido fue considerado justificado.

2. Mediante escrito de demanda, la parte demandante solicita que se declare que fue objeto de un despido fraudulento y se ordene su reposición en el puesto de Asesor

Comercial Multiskill Back. Como pretensión subordinada, pide que se declare el despido arbitrario y se disponga el pago de S/ 28,834.80. Señala que ingresó a laborar para la empresa demandada el 2 de noviembre de 2012, mediante contratos sujetos a modalidad, desempeñándose primero como asesora comercial y luego como jefa de oficina hasta julio de 2018, manteniendo una relación laboral a plazo indeterminado. Refiere que, mediante carta de preaviso de fecha 19 de noviembre de 2020, se le atribuyó una falta grave relacionada con el bloqueo de sus usuarios y la presunta comisión de un acto fraudulento, sin que se acompañaran medios probatorios que acreditaran dicha imputación. La demandante negó haber realizado la atención comercial cuestionada, pues esta se habría efectuado el 29 de septiembre de 2020 a las 8:54 horas, mientras que ella inició sus labores a las 10:46 horas, razón por la cual solicitó la revisión de las cámaras de seguridad. Posteriormente, mediante ampliación del preaviso de fecha 1 de diciembre de 2020, la empresa le imputó haber vulnerado el acuerdo de confidencialidad al presentar una declaración jurada de [redacted] en el proceso de impugnación de sanción seguido contra la misma empleadora. Finalmente, mediante carta de fecha 14 de diciembre de 2020, se le comunicó el despido. La demandante sostiene que no cometió las faltas atribuidas y que la decisión de despedirla respondió a una represalia por haber iniciado previamente un proceso judicial para cuestionar una sanción de amonestación.

VARGAS, BERNAL & CIA ASESORES LEGALES

3. A través de la sentencia de vista, el Ad quem confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda sobre despido fraudulento y reposición; considerando que el proceso previo de impugnación de sanción únicamente dejó sin efecto la amonestación vinculada con la calificación obtenida por la trabajadora, mas no resolvió la conducta que posteriormente sustentó el despido. La Sala estableció que la demandante utilizó información obtenida en el marco de la relación laboral para contactar a un usuario y presentar su declaración jurada en dicho proceso, pese a encontrarse obligada a mantener la confidencialidad de esos datos y no contar con autorización para emplearlos con fines personales. Concluyeron que dicha conducta constituyó incumplimiento de las obligaciones de trabajo, quebrantamiento de la buena fe laboral y uso de información reservada, acreditandose una causa justa de despido y se descartó la existencia de un despido fraudulento.

4. La controversia jurídica que este Supremo Tribunal debe resolver de manera definitiva en:

i) Determinar el alcance del supuesto previsto en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, respecto a si el incumplimiento de las obligaciones de trabajo debe limitarse al incumplimiento de las labores propias y específicas asignadas al trabajador o si comprende cualquier obligación derivada de la relación laboral.

Hechos determinados como probados

5. En estricta observancia de la naturaleza extraordinaria del recurso de casación, el cual no constituye una tercera instancia de revisión fáctica, este Supremo Tribunal se encuentra impedido de revalorar el caudal probatorio. En tal sentido, constituyen hechos probados por las instancias de mérito, los siguientes:

i) La demandante laboró para la empresa demandada desde el 02 de noviembre de 2012 al 14 de diciembre de 2020, desempeñándose en el cargo de Asesor Comercial Multiskill Back.

ii) La parte demandante inició un proceso judicial previo (Exp. 94-2020), en el que impugnó una sanción disciplinaria distinta por una presunta atención calificada negativamente, en la cual presentó como medio probatorio la declaración jurada del usuario que supuestamente la había calificado en dicha atención, [redacted], indicando que este no le consignó una calificación baja.

iii) Las instancias de mérito han determinado que la parte demandante obtuvo la información de contacto de [redacted], cliente de la empleadora, en el contexto de la relación laboral.

iv) La parte demandante empleó el número celular y los datos personales del cliente para ponerse en contacto con él y conseguir una declaración jurada, la cual expuso en el proceso judicial 94-2020.

VARGAS, BERNAL & CEU ASESORES LEGALES

v) La trabajadora suscribió en el año 2012 un Acuerdo de Confidencialidad mediante el cual se comprometía a no usar o entregar información reservada del empleador a terceros.

Facultad de sanción del empleador

6. El poder de dirección del empleador tiene fundamento constitucional en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, cuando prevé que el Estado garantiza la libertad de empresa, comercio, industria y estimula la creación de riqueza; a partir de ello, las empresas, en su condición de empleadoras, cuentan con las potestades para organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, esto es, la facultad de sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo.

VARGAS, BERNAL & CELIS ASESORES LEGALES

7. Cabe indicar que Wilfredo Sanguineti Raymond[1] sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

8. Mediante la facultad disciplinaria, el empleador está legitimado para afectar la posición jurídica del trabajador dentro de la empresa. Esta afectación se produce a través de sanciones mediante las cuales le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la

[1] Sanguineti Raymond, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.

empresa y la disciplina laboral. De este modo, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre. En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en el artículo 9, entre otros, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

9. Teniendo en cuenta ello, el poder disciplinario se gradúa en función de la gravedad de las faltas del trabajador y culmina en el derecho del empleador de sancionar al trabajador por propia decisión.

VARGAS, BERNAL & CELIS ASESORES LEGALES

Alcances del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR

10. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo. El Tribunal Constitucional ha señalado que su contenido comprende el derecho a no ser despedido sino por causa justa.[2] Este criterio se encuentra recogido también en el artículo 22 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, según el cual el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada requiere una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada.

11. El inciso a) del artículo 25 del citado decreto supremo reconoce como causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador la comisión de una falta grave. Su configuración exige que la infracción recaiga sobre un deber esencial derivado del contrato de trabajo y revista una gravedad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

12. Para examinar la configuración de esta falta, corresponde identificar la obligación concreta atribuida al trabajador y determinar si su incumplimiento reviste la gravedad exigida por el artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR. La conducta imputada debe encontrarse objetivamente comprobada en el proceso, conforme al artículo 26 del mismo cuerpo normativo.

[2] Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N.° 1124-2001-AA/TC, fundamento 12, de fecha 11 de julio de 2002.

13. El literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, contempla como falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Sin embargo, la falta grave de incumplimiento de obligaciones laborales no tiene un alcance genérico que engloba a las otras faltas descritas en el dispositivo normativo referido, sino específico sobre las funciones que se desprenden del puesto o cargo del trabajador, las cuales pueden estar previstas en cualquier fuente (contrato, documentos de gestión u otras) que sean de conocimiento del trabajador.

VARGAS, BERRIAL & CELI ASESORES LEGALES

El incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral

14. La buena fe laboral constituye un deber en la ejecución del contrato de trabajo y exige que la prestación de servicios se realice conforme a los deberes de lealtad, honestidad y corrección frente al empleador. Por ello, su quebrantamiento puede configurarse cuando la conducta del trabajador no se corresponde con la confianza que sustenta la relación laboral, atendiendo a la naturaleza de las funciones desempeñadas y a las circunstancias del caso.

15. Carlos Blancas Bustamante señala que las "obligaciones de trabajo" deben entenderse como aquellas que conforman el contenido propio y específico de la labor asignada al trabajador, de acuerdo con la función o puesto que desempeña. No comprenden, por tanto, cualquier obligación derivada de la relación laboral, pues una interpretación tan amplia restaría utilidad a los demás supuestos de falta grave previstos por la ley.[3]

16. El mismo autor explica que la buena fe laboral constituye una regla general exigible durante la ejecución del contrato de trabajo. Su vulneración no se agota en el incumplimiento de las labores asignadas, sino que también se presenta en otras faltas

[3] Blancas Bustamante, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Segunda edición. Lima: ARA Editores, 2006, p. 154-155.

graves, como la violación del deber de secreto, la información falsa y la competencia desleal.[4]

La causa justa de despido frente al despido fraudulento

17. A diferencia del despido sustentado en una causa justa debidamente comprobada, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente 976-2021-AA/TC (caso Eusebio Llanos Huasco), ha señalado que el despido fraudulento se configura cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y mediante el engaño, aun cuando se cumpla formalmente con la imputación de una causal y con el procedimiento previsto. Este supuesto se presenta cuando se atribuyen hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, se imputa una falta no prevista legalmente, la extinción se produce con vicio de voluntad o se fabrican pruebas. En tales casos no existe realmente una causa justa de despido.

VARGAS, BERNAL & CELI ASESORES LEGALES

18. A partir de las reglas expuestas, corresponde examinar si la Sala Superior interpretó correctamente el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR al considerar que la conducta atribuida a la demandante constituyó un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y un quebrantamiento de la buena fe laboral, y si dicha conducta se encontraba objetivamente acreditada como causa justa de despido.

Análisis del caso concreto

19. Respecto de la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, la recurrente sostiene que la Sala Superior habría comprendido dentro de las obligaciones de trabajo conductas ajenas a las funciones propias y específicas de su cargo. Afirma que no incumplió las labores encomendadas por la empresa y que dicha conducta tampoco le fue imputada en el procedimiento de despido.

[4] Ibídem, pp. 155-156

20. El argumento de la recurrente no permite advertir una interpretación errónea de la norma denunciada. La Sala Superior señaló, en el fundamento 3.8 de la sentencia de vista, que las obligaciones de trabajo se refieren al contenido propio y específico de la labor asignada al trabajador, y no al conjunto de deberes derivados de la relación laboral. La sentencia de vista atribuyó a la norma el mismo sentido que sostiene la recurrente.

21. La controversia se centra, entonces, en determinar si el deber de confidencialidad incumplido formaba parte de las obligaciones asumidas por la trabajadora en el marco de la relación laboral. La Sala Superior estableció, en los fundamentos 3.11.2 y 3.16, que la recurrente se encontraba obligada a guardar reserva sobre la información vinculada con el secreto de las telecomunicaciones y con los datos personales de los abonados y usuarios de Telefónica del Perú S.A.A. a los que accedía durante la ejecución de sus labores, en virtud al Acuerdo de Confidencialidad suscrito entre la trabajadora y su empleadora. La obligación incumplida se encontraba relacionada con la información a la que la trabajadora podía acceder por razón de sus funciones.

VARGAS, PEÑA & DEL ASESORES LEGALES

22. La Sala Superior también determinó, en el fundamento 3.17, que la información del titular de la línea telefónica fue obtenida dentro de la relación laboral y que la demandante no contaba con autorización expresa para utilizarla con el propósito de contactar al usuario y obtener una declaración jurada. Los fundamentos 3.11.2 y 3.16 precisan que dicha declaración fue utilizada en el proceso de impugnación de sanción. El hecho de que la empresa le hubiera comunicado el número telefónico no la autorizaba a emplearlo con una finalidad distinta de aquella que justificó su acceso a esa información.

23. El deber incumplido no constituía una obligación general o ajena a las labores de la recurrente, sino una obligación específica vinculada con el uso y la protección de la información a la que accedía por razón de su trabajo. La Sala Superior consideró, en los fundamentos 3.17 y 3.19, que el uso no autorizado de esos datos implicó el incumplimiento de los deberes propios del cargo y produjo el quebrantamiento de la confianza y de la buena fe laboral.

24. La Sala Superior incluyó dentro del supuesto previsto en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR un deber concreto vinculado con las funciones desempeñadas por la demandante, y no cualquier obligación derivada de la relación laboral. Los fundamentos 3.18, 3.19 y 3.20 de la sentencia de vista establecieron que los hechos imputados existieron, que la falta fue acreditada y que el incumplimiento hizo imposible la subsistencia de la relación laboral. La existencia de una causa justa de despido descarta el despido fraudulento alegado. Por estas razones, corresponde declarar **infundada** la causal analizada.

25. En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR; es decir, la causal invocada deviene en **infundada**; por lo que corresponde declarar infundado el recurso de casación y, en consecuencia, no casar la sentencia de vista.

VARGAS, BERNAL & CEL ASESORES LEGALES

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [redacted]; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha 11 de noviembre de 2024; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [redacted] contra Empresa [redacted], sobre reposición y otro; notifíquese por secretaría y devuélvanse los autos. **Ponente señora Yalán Leal, jueza suprema.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

RUBIO ZEVALLOS

YALÁN LEAL

CHIU PARDO

AVILA HUAMÁN

AAYC/BSZM