

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Resolución recaída en la
Casación N° 21463-2022-Lima

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado
que presenta:

Cristopher Carlos Molero Valverde

ASESORA:

Maria Katia Garcia Landaburu

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución recaída en la Casación N° 21463-2022-Lima", del autor(a) MOLERO VALVERDE, CRISTOFHER CARLOS, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA</u>	
DNI: 09302661	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4673-2226	

RESUMEN

El presente informe jurídico analiza la Casación Laboral N° 21463-2022-LIMA, que resuelve la controversia sobre el despido de una trabajadora de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). La sanción fue impuesta tras verificarse que la empleada accedió, de forma deliberada, sistemática y no autorizada, a la base de datos del Sistema Privado de Pensiones para consultar información personal y sensible de sus compañeros de trabajo. Si bien la SBS calificó esta conducta como una falta grave que quebrantaba la buena fe laboral, las instancias judiciales superiores consideraron el despido como una medida desproporcionada, principalmente por la ausencia de antecedentes disciplinarios y por la falta de un daño material posterior demostrable.

Este trabajo sostiene una posición crítica frente al fallo de la Corte, argumentando que la sanción de despido sí fue proporcional y razonable. El análisis se desarrolla a través de una interpretación de la Constitución Política del Perú, el TUO del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) y la Ley de Protección de Datos Personales (LPDP). Se profundiza en que la vulneración de un derecho fundamental constituye, por sí misma, una falta de máxima gravedad que hace insostenible la continuidad del vínculo laboral, sin necesidad de un perjuicio adicional. Se concluye que el razonamiento judicial, al minimizar la gravedad intrínseca del acto y aplicar de forma laxa los atenuantes, sienta un precedente que debilita la capacidad del empleador para proteger bienes jurídicos esenciales.

Palabras clave

Despido disciplinario, protección de datos personales, principio de proporcionalidad, buena fe laboral, facultad sancionadora.

ABSTRACT

This legal report analyzes Labor Cassation N° 21463-2022-LIMA, which resolves the controversy over the dismissal of an employee from the Superintendence of Banking, Insurance, and Pension Fund Administrators (SBS). The sanction was imposed after it was verified that the employee deliberately, systematically, and without authorization, accessed the Private Pension System's database to consult sensitive personal information of thirteen colleagues. Although the SBS classified this conduct as serious misconduct that breached labor good faith, higher judicial instances considered the dismissal a disproportionate measure, mainly due to the employee's lack of a disciplinary record and the absence of demonstrable subsequent material damage.

This paper takes a critical stance against the judicial ruling, arguing that the dismissal was, in fact, proportional and reasonable. The analysis is developed through an interpretation of the Political Constitution of Peru, the Unified Text of Legislative Decree No. 728 (LPCL), and the Personal Data Protection Law (LPDP). It delves into the argument that the violation of a fundamental right constitutes, in itself, misconduct of the utmost gravity that makes the continuation of the employment relationship untenable, without the need for additional economic harm. It is concluded that the judicial reasoning, by minimizing the intrinsic gravity of the act and loosely applying mitigating factors, sets a problematic precedent that weakens the employer's ability to protect essential legal interests such as trust, institutional integrity, and the right to data protection in the workplace.

Keywords

Disciplinary dismissal, personal data protection, principle of proportionality, labor good faith, sanctioning power.



ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	5
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Justificación de la elección de la resolución	6
1.2 Presentación del caso y del análisis	7
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Hechos relevantes del caso	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	13
3.1 Problema principal	13
3.2 Problemas secundarios	13
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	14
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	14
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	14
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	15
PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO 1	15
PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO 2	26
PROBLEMA PRINCIPAL	35
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	47

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Casación Laboral N° 21463-2022
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho del Trabajo
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Casación Laboral N° 10397-2018-DEL SANTA Sentencia núm. 6234/2023
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Diana Carla Palomino Hernández
DEMANDADO/DENUNCIADO	Superintendencia de Banca, Seguros y Administradores de Fondos de Pensiones (SBS)
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema de Justicia de la República (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria) - Vía Recurso de Casación
TERCEROS	-
OTROS	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

El uso de tecnologías de la información en las relaciones laborales presenta importantes desafíos para la protección de datos personales, ya que las empresas gestionan (recolectan, almacenan, procesan y analizan) información de sus trabajadores. En ese contexto, resulta razonable que las empresas intenten cuidar la información que almacenan, sobre todo si es que dotan a sus trabajadores de herramientas de gestión de las mismas para el ejercicio de sus funciones; imponiendo para ello, medidas correctivas y sanciones frente a la vulneración de aquellas.

La aplicación de sanciones disciplinarias por parte del empleador, incluyendo aquellas derivadas de faltas que afectan derechos fundamentales como la protección de datos personales, se encuentra sujeta a revisión judicial. Dicha revisión se rige principalmente por los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, tal como se demuestra en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República recaída en el Exp. 21463-2022-0-5001-SU-DC-01.

En la sentencia objeto de análisis, si bien la Corte Suprema aplica el principio de proporcionalidad para evaluar el despido por acceso no autorizado a datos personales de compañeros, su razonamiento se limita a verificar la ausencia de un daño concreto o el uso posterior de la información para fines ilícitos. Tal enfoque resulta objetable, puesto que omite considerar que la conducta misma de acceder a datos personales sin autorización y para fines ajenos a las funciones asignadas constituye, per se, una vulneración al derecho fundamental a la protección de datos personales. En consecuencia, supeditar la gravedad de la falta únicamente a la prueba de un daño posterior implica desconocer la vulneración intrínseca que el acceso indebido representa desde el instante en que se produce.

Este informe buscará evaluar críticamente dicho enfoque y sus implicancias, examinando si la valoración realizada garantiza adecuadamente el contenido esencial del derecho fundamental a la protección de datos personales en el contexto de las sanciones laborales por acceso ilegítimo a información, incluso cuando no cause un daño ulterior.

1.2 Presentación del caso y del análisis

El presente informe analiza la Casación Laboral N° 21463-2022-LIMA, que resolvió el conflicto ocasionado por el despido de Diana Palomino Hernández (en adelante, la trabajadora) por parte de su empleadora, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). La causa del despido fue el acceso no autorizado a la base de datos del Sistema Privado de Pensiones (SPP) para consultar información personal de trece compañeros. La SBS consideró esta acción como una falta grave (Art. 25(a) LPCL) e inició un proceso disciplinario, el cual concluyó con el despido de la trabajadora. No obstante, las instancias judiciales superiores determinaron que el despido fue una sanción desproporcionada, calificándolo como arbitrario.

El problema jurídico principal que aborda este informe es si resulta proporcional y razonable la sanción de despido impuesta por la SBS a la trabajadora por la falta cometida, sin prueba de daño ulterior, considerando los principios de inmediatez, proporcionalidad y razonabilidad. Para ello, se evaluará si el acceder sin autorización a los datos personales de 13 compañeros de trabajo califica como una conducta que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral, de acuerdo con el artículo 25 de la LPCL.

Como problemas secundarios, en primer lugar, se analizará cómo se aplica e interpreta el principio de razonabilidad y proporcionalidad (Art. 9 LPCL) al ponderar agravantes y atenuantes en este caso; y si fue correcta la interpretación de dicho artículo. En segundo lugar, se evaluará qué criterios específicos deberían regir la aplicación del principio de proporcionalidad cuando una falta

laboral implica también la vulneración de un derecho fundamental, como lo es la protección de datos personales de terceros, y cómo se ponderó concretamente dicha afectación al momento de sancionar. Finalmente, se determinará si en el presente caso la SBS cumplió con los mencionados principios al momento de aplicar la máxima sanción a la trabajadora.

El análisis se sustentará en instrumentos normativos como la Constitución Política del Perú, el TUO del D.Leg. 728 (LPCL), la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales (LPDP); y doctrina laboral sobre el despido disciplinario, la protección de datos personales, entre otros temas afines al informe.

En mi opinión, la Corte Suprema privilegió la falta de daño concreto y la ausencia de antecedentes de la trabajadora, sentando un precedente cuestionable porque sugiere que la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales solo adquiere gravedad si se demuestra un perjuicio posterior o el uso ilegítimo de la información. Este enfoque desconoce que la afectación se produce solo con el acceso indebido a la información, independientemente de sus consecuencias ulteriores.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El 20 de septiembre de 2010, la trabajadora ingresó a laborar a la SBS en el régimen de la actividad privada con el cargo de Digitadora, categoría T4, en el Departamento de Análisis Operativo de la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (posteriormente, pasó a ser Asistente Administrativo, categoría T4). De acuerdo con la Sentencia de primera instancia, dentro sus funciones se encontraba digitalizar documentos y archivarlos en medios magnéticos, digitar la información en sistemas informáticos y base de datos, entre otros. Para ello,

contaba con acceso a diversas bases de datos, entre otras, el sistema corporativo (SISCOR).

2.2 Hechos relevantes del caso

- Entre abril de 2017 y marzo de 2019, la trabajadora accedió sin autorización a la base de datos del SPP consultando información personal de 13 compañeros de trabajo.
- En marzo de 2019, de acuerdo con la sentencia de primera instancia, una acción de conRAINTeligencia identificó que un grupo de trabajadores del Departamento de Análisis Operativo de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la SBS había realizado consultas no justificadas a la base de datos del SPP sobre otros empleados de la SBS. A raíz de esto, y a pedido del Gerente de Gestión Humana, se solicitó a la Gerencia de Tecnologías de la Información (GTI) una revisión completa de todos los accesos de los trabajadores a dicha base de datos durante el periodo 2017-2019.
- El 14 de marzo de 2019, la GTI comunicó el envío de dos archivos. Estos contenían la información requerida sobre los usuarios autorizados del Sistema de Afiliados que habían consultado datos de aporte y remuneración asegurable de trabajadores de la SBS. Los archivos abarcaban los periodos del 4 de abril al 8 de noviembre de 2017 y del 30 de enero al 13 de marzo de 2019.
 - Del análisis de la información proporcionada por la GTI, se transcribió una relación de ingresos (consultas) realizados por la trabajadora. Se concluyó que ella consultó información sobre diferentes trabajadores de su área y de otras áreas de la SBS, accediendo 13 veces a información personal catalogada como sensible por la LPDP, de las cuales 3 consultas ocurrieron en 2019.
 - Se determinó que las 13 consultas realizadas por la demandante en el Sistema de Datos del SPP constituyeron un uso indebido. Esto se fundamentó en que la información revisada era de carácter

personal y sensible (nombres, apellidos, domicilio, historial laboral, teléfono, fecha de nacimiento, remuneraciones, AFP de afiliación, récord y monto acumulado de aportes, entre otros datos de todos los afiliados al SPP, incluyendo a los empleados de la SBS) y no estaba relacionada con las funciones laborales de la trabajadora.

- El 25 de marzo de 2019, la SBS envía una carta de preaviso de despido a la trabajadora, imputándole las siguientes faltas: incumplimiento del Reglamento Interno (artículo 42°, literal k; artículo 43°, literales k, t y x), infracción del artículo 5° del Código de Ética de la SBS y de los numerales 5.6.2 y 5.6.3 de la Directiva N° SBS-DIR-GTI-003-06.
- El 29 de marzo de 2019, la trabajadora presenta sus descargos, en donde no niega los hechos, el 11 de abril de 2019 la SBS emite la carta de despido por la causal artículo 25°, literal a) de la LPCL (incumplimiento de obligaciones laborales que quebrantan la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo). La SBS señaló que la trabajadora ingresó a la base de datos del Sistema Privado de Pensiones, que de acuerdo a la entidad tiene información personal y catalogada como sensible por la LPDP, obteniéndose una relación de consultas. Con lo que la entidad afirma que efectuó un uso indebido de la base de datos del Sistema Privado de Pensiones para fines no relacionados con sus labores.
- La trabajadora presentó demanda en contra de la SBS solicitando reposición por despido fraudulento (pretensión principal) o indemnización por despido arbitrario (subordinada), el pago por daño moral y retiro de sanción del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos.

- Mediante Resolución N° 02 de fecha 06 de noviembre de 2019 se admite la demanda interpuesta por la demandante, en donde señala que accedió a la información sin mala intención y que solo lo hizo por "curiosidad". Además, argumentó que consultar información de otros trabajadores no estaba expresamente prohibida por ninguna disposición legal ni documento de gestión interno de la SBS. Sostuvo también que el hecho imputado no se encontraba tipificado como falta grave en la normativa interna y que la información a la que tuvo acceso era de naturaleza pública, no sensible. Asimismo, cuestionó la validez del procedimiento de despido, alegando la vulneración de los principios de inmediatez, proporcionalidad y razonabilidad. Finalmente, destacó que no tenía antecedentes disciplinarios en sus 9 años de servicio en la entidad.
- El 03 de junio de 2021, la SBS presenta su contestación.
- El 30 de junio de 2021, mediante Resolución N° 06 se emite la Sentencia N° 170-2021, en la cual se declara infundada la demanda. El juzgado determinó que no existió un despido fraudulento, ya que la conducta de la trabajadora sí se encontraba tipificada como falta grave. Se acreditó que la demandante accedió sin autorización a información personal y económica considerada "sensible" de otros trabajadores, utilizando bienes de la empresa para un beneficio personal, lo que constituye un incumplimiento de las obligaciones de trabajo y un quebrantamiento de la buena fe laboral. Asimismo, se desestima el despido arbitrario al considerar que la sanción fue razonable y proporcional, dado que la falta fue reiterada y no ocasional, y que no se vulneraron los principios de inmediatez ni el debido proceso en el procedimiento de despido.
- Mediante Resolución N° 08 de fecha 12 de noviembre de 2021, se concede la apelación interpuesta por la demandante el 08 de julio de 2021. La trabajadora sustenta su apelación en la falta de motivación de la sentencia de primera instancia, argumentando que existe una incoherencia narrativa y una omisión en la valoración de pruebas.

- Sostiene que el juzgador concluyó erróneamente que el simple hecho de ingresar a una base de datos a la que tenía acceso autorizado constituye un incumplimiento de sus obligaciones, sin que exista prueba alguna de un entorpecimiento real de sus labores.
- Además, alega que la responsabilidad de proteger los datos personales recae en la entidad y no en el trabajador, y que no se puede trasladar esa obligación para justificar una sanción. Subraya la falta de proporcionalidad en la sanción, ya que en un caso idéntico, otro trabajador solo recibió una suspensión y no el despido, hecho que el Juzgado ignoró.
- El 06 de enero de 2022, mediante resolución S/N se revoca la Sentencia N° 170-2021 que declaró infundada la demanda y la declara fundada en parte.

La Sala consideró que si bien la conducta de la trabajadora constituye una falta sancionable y el despido no fue fraudulento porque la conducta sí estaba tipificada, la sanción impuesta fue desproporcionada. Ello debido a que, aunque la falta existió, no se acreditó que la trabajadora utilizara la información para fines ilegales o que causara un perjuicio a terceros que hiciera insostenible la relación laboral. Además, consideró que la demandante no registraba otras faltas o sanciones durante su tiempo de servicio y que la empresa aplicó sanciones menos graves, como la suspensión, a otros trabajadores en situaciones similares. En consecuencia, ordena a la demandada pagar a la trabajadora una indemnización por despido arbitrario
- Mediante Resolución N° 04 de fecha 31 de enero de 2022, se elevan los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- El 04 de enero de 2023, se declaró procedente el Recurso de Casación interpuesto por la parte demandada.

- Mediante Casación Laboral N° 21463-2022 se declaró infundado el Recurso de Casación. La Corte consideró que el despido de la demandante fue desproporcionado dado que no tenía antecedentes de conducta en sus nueve años de servicio, no hubo quejas de usuarios sobre su desempeño, y el acceso a la base de datos era parte de sus funciones sin evidencia de alteración del sistema. Además, la SBS no demostró daño real alguno, argumentando solo un peligro abstracto, lo que convierte el despido en una sanción basada en supuestos sin sustento fáctico.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿Resulta proporcional y razonable la sanción de despido impuesta por el empleador (SBS) a una trabajadora por acceder sin autorización a datos personales sensibles de compañeros y sin prueba de daño ulterior, considerando los límites legales de la facultad disciplinaria?

3.2 Problemas secundarios

PREGUNTA SECUNDARIA 1: Al evaluar la sanción por el acceso indebido a datos, ¿Cómo debe aplicarse e interpretarse el principio de razonabilidad y proporcionalidad al ponderar integralmente, para efectos de la sanción, los factores agravantes (como el incumplimiento normativo, la sensibilidad de los datos y la responsabilidad individual) frente a las atenuantes (como la ausencia de daño, la inexistencia de antecedentes y el motivo no doloso alegado)?

PREGUNTA SECUNDARIA 2: Cuando una falta laboral implica la vulneración de un derecho fundamental, como la protección de datos personales de terceros,

¿qué criterios específicos rigen la aplicación del principio de proporcionalidad y cómo se ponderó dicha afectación en este caso?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Respuesta al Problema Principal: La sanción de despido impuesta por la SBS sí resulta proporcional y razonable. La conducta de la trabajadora, al vulnerar un derecho fundamental de manera sistemática, constituye una falta grave que quiebra la buena fe laboral, sin que se requiera la prueba de un daño ulterior para justificar la máxima sanción.

Respuesta al Problema Secundario 1: Al ponderar la sanción, el principio de proporcionalidad exige que factores agravantes como la naturaleza de la falta y la vulneración de un derecho fundamental tengan un peso mayor. Atenuantes como la ausencia de antecedentes no pueden, por sí solos, enervar la gravedad de una conducta que hace insostenible la relación laboral.

Respuesta al Problema Secundario 2: Cuando una falta laboral vulnera un derecho fundamental, los criterios de proporcionalidad deben priorizar la jerarquía del bien jurídico afectado. La afectación a la protección de datos personales constituye un daño relevante *per se* que agrava la falta y justifica una sanción severa para tutelar dicho derecho y la confianza en el entorno de trabajo.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Me encuentro en contra del fallo de la Casación Laboral N° 21463-2022-LIMA. Si bien las instancias judiciales buscaron proteger la estabilidad laboral de la trabajadora, considero que su fundamentación es objetable al minimizar la gravedad intrínseca de la vulneración de un derecho fundamental como la

protección de datos personales. La crítica principal que se formula en este informe es que el análisis judicial supedita erróneamente la gravedad de la falta a la existencia de un perjuicio material posterior, debilitando con ello la tutela efectiva de la buena fe laboral y la cultura de protección de datos en el entorno de trabajo.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO 1: Al evaluar la sanción por el acceso indebido a datos, ¿Cómo debe aplicarse e interpretarse el principio de razonabilidad y proporcionalidad al ponderar integralmente, para efectos de la sanción, los factores agravantes (como el incumplimiento normativo, la sensibilidad de los datos y la responsabilidad individual) frente a las atenuantes (como la ausencia de daño, la inexistencia de antecedentes y el motivo no doloso alegado)?

Previo al análisis de fondo, resulta pertinente contextualizar el marco conceptual del despido en el ordenamiento peruano para comprender el itinerario del presente caso. La demandante interpuso como pretensión principal la reposición por despido fraudulento, una categoría de creación jurisprudencial que sanciona no solo la imputación de hechos falsos o inexistentes, sino también cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista en la ley o en la normativa interna como causal de despido. Fue precisamente bajo este último supuesto que la demandante articuló su defensa, argumentando que la conducta sancionada no se encontraba tipificada como falta grave.

Es importante mencionar que en la Casación N° 3979-2011-Tacna se dejó claro que *“si bien es cierto el Tribunal Constitucional ha dispuesto que el proceso de amparo era la vía idónea para exigir la reposición del trabajador en caso de despido ad nutum o fraudulento, dicho precedente vinculante no prohíbe, ni limita la posibilidad de que el justiciable opte por solicitar tutela restitutoria en la vía judicial”* (Ubillus y Espinoza, 2014, p. 145). A diferencia del despido fraudulento,

el arbitrario, regulado en el artículo 34 de la LPCL, se configura por la ausencia de causa o por la imposibilidad del empleador para demostrarla en juicio, teniendo como consecuencia legal una indemnización económica. Aunque el carácter fraudulento del despido fue desestimado en las instancias judiciales, esta distinción es fundamental para entender por qué la controversia se centró en la proporcionalidad de la sanción y por qué, al ser calificada como excesiva, fue reconducida a un despido arbitrario indemnizable.

La facultad sancionadora del empleador, inherente a su poder de dirección, no constituye una potestad discrecional absoluta, Por el contrario, debe ejercerse respetando los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución. En dicho sentido, se destacan los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, los cuales garantizan que las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores sean justas, adecuadas y no arbitrarias, respetando el marco de los derechos fundamentales.

En el ordenamiento jurídico peruano, la LPCL establece en su artículo 9° la facultad del empleador para *"sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador"*. Esta disposición consagra expresamente el principio de razonabilidad como un control al ejercicio del poder disciplinario.

Ahora bien, la doctrina laboral peruana ha desarrollado la aplicación de estos principios. Para Gonzales (2016, p.7), es fundamental realizar una valoración detallada cuando se identifica una posible falta por parte de un trabajador. Este proceso permite determinar la sanción más adecuada, dependiendo de la gravedad y las circunstancias de la situación. Este análisis es importante, debido a que protege el derecho de defensa del trabajador.

El mismo autor señala que los principios de proporcionalidad e inmediatez son fundamentales para evaluar un despido disciplinario. La proporcionalidad

garantiza que la sanción corresponda a la magnitud de la falta, evitando castigos desmedidos que puedan resultar injustos. La inmediatez asegura que la sanción se aplique de manera oportuna tras conocer o investigar la infracción. (Gonzales, 2016, p. 7).

Por su parte, Feliciano y Díaz sostienen que la potestad sancionadora del empleador tiene un margen amplio de discrecionalidad, lo que resalta la importancia de la aplicación del principio de proporcionalidad en la sanción, la cual permite que la duración de la sanción sea proporcional a la gravedad de la falta (2011, pp. 79-80).

Del mismo modo, para Toyama (2009), la potestad sancionadora del empleador *"debe responder necesariamente a castigar una falta del trabajador y, con la verificación de la falta laboral, se configura una relación de causa-efecto entre el incumplimiento laboral y la medida disciplinaria que adopte el empleador"* (p. 124). En ese sentido, principios como el de razonabilidad y proporcionalidad permiten que la medida sea adecuada, tomando en consideración la gravedad de la infracción.

Finalmente, para Pacheco, la normativa exige que los empleadores apliquen el principio de proporcionalidad al ejercer su poder sancionador. Esto implica que las sanciones deben ser progresivas y corresponder a la gravedad de la infracción cometida por el trabajador, reservando el despido únicamente como medida extrema o de último recurso (2012, p. 11). Asimismo, la autora señala que *"debe existir una graduación en las sanciones y una equivalencia con las faltas cometidas por el trabajador (...)"* (2024, p. 245).

Al respecto, el Tribunal Constitucional ya ha concluido que el despido disciplinario debe ser considerado y aplicado como una medida de última instancia. Esta interpretación implica que, antes de recurrir al despido disciplinario, deben explorarse y agotarse otras alternativas y soluciones menos

severas para corregir o abordar la conducta del trabajador. En dicho sentido, el Tribunal señaló lo siguiente en el Exp. N° 01059-2009-PA/TC:

(...) resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales, sino fundamentar sustantivos.

En la misma línea, en el Exp. N° 00606-2010-PA/TC, el Tribunal menciona algunos criterios a considerar al momento de analizar los principios de razonabilidad y proporcionalidad en los procedimientos de despido:

- c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

De ese modo, queda claro que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido un marco para la aplicación de sanciones disciplinarias, insistiendo en que el despido debe ser una medida de última ratio y que su imposición debe someterse a un riguroso examen de razonabilidad y proporcionalidad. Esto implica no solo respetar las garantías formales del debido proceso disciplinario, sino también considerar la gravedad de la falta, la categoría del trabajador, su antigüedad y sus antecedentes disciplinarios. La ausencia de una ponderación adecuada y la aplicación desproporcionada de la máxima sanción son contrarias a los principios fundamentales que rigen la relación laboral y el debido proceso.

Ahora bien, en el caso concreto, sobre el principio de inmediatez, es importante recordar que este cumple una doble función en el proceso disciplinario. Por un lado, exige al empleador iniciar el procedimiento sancionador dentro de un plazo razonable tras conocer la falta; por otro, asegura que dicho plazo sea suficiente para salvaguardar el derecho a la defensa del trabajador y las garantías del debido proceso. La razonabilidad de este plazo no es rígida, pues factores como la complejidad del caso o la estructura de la empresa pueden influir en su duración. Por ello, cada situación debe evaluarse de manera individual para determinar si el principio ha sido respetado (Pacheco, 2024, p. 246).

En la misma línea, en la Casación Laboral N° 15867-2015-ICA, se sostuvo que *“(...) si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, este plazo no debe ser muy prolongado (...)”*. En consecuencia, si un empleador se entera fehacientemente de que un trabajador ha cometido una infracción, pero no hace nada al respecto y deja pasar el tiempo, la ley interpreta esa inacción como una decisión implícita de perdonar la falta (Blancas 2006, p. 232).

En ese sentido, en el presente caso, se determinó que no existió una vulneración al principio de inmediatez, a pesar del tiempo transcurrido desde que ocurrieron los hechos, en tanto el plazo para sancionar no se debe computar desde la fecha de la falta, sino desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento fehaciente de ella. Según los hechos, si bien las consultas indebidas datan de los años 2017 y 2019, la SBS recién tomó conocimiento de la implicación de la trabajadora el 14 de marzo de 2019, a través de un informe de la GTI. El procedimiento de despido se inició formalmente el 25 de marzo de 2019, transcurriendo once días desde el conocimiento de la falta, siendo dicho lapso de tiempo razonable para realizar una correcta evaluación de los hechos y medio probatorios.

Conforme a lo ya expuesto, es fundamental realizar una ponderación entre los diversos aspectos relevantes del caso para establecer una sanción justa, siempre en consonancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Un elemento crucial para el análisis de este caso es la protección de datos personales.

En el contexto específico del acceso indebido a información, la LPDP y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, establecen el marco normativo para el tratamiento de datos personales. La LPDP define los datos personales como *"toda información sobre una persona natural que la identifica o la hace identificable a través de medios que pueden ser razonablemente utilizados"*. Además, define los datos sensibles como aquellos *"constituidos por los datos biométricos (...); datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos; opiniones o convicciones políticas, religiosas, filosóficas o morales; afiliación sindical; e información relacionada a la salud o a la vida sexual"*. Esta definición es relevante para el caso, ya que indica que la información sobre ingresos económicos es sensible.

La necesidad de regular la protección de datos personales en una ley especial y reconocerla como un derecho autónomo surge de la creciente importancia del tratamiento masivo de información en la sociedad digital. A medida que los avances tecnológicos ofrecen mayores beneficios, se vuelve fundamental encontrar un equilibrio entre aprovechar estas oportunidades y garantizar la protección de derechos fundamentales como la privacidad. Este enfoque busca maximizar la innovación sin comprometer la seguridad y dignidad de las personas. En respuesta a este desafío, la legislación peruana ha consagrado expresamente la protección de datos personales como un derecho fundamental autónomo en la Constitución y lo ha desarrollado en la LPDP (Blume, 2021, p. 273).

La LPDP también consagra principios como la legalidad, consentimiento, finalidad, proporcionalidad y seguridad. En primer lugar, el principio de legalidad

(Artículo 4) prohíbe la recopilación de datos personales por medios fraudulentos, desleales o ilícitos. En segundo término, el Artículo 5 establece el principio de consentimiento, el cual requiere que todo tratamiento de datos personales cuente con la autorización de su titular. En tercer lugar, el principio de finalidad (Artículo 6) establece que los datos personales deben ser recopilados para una finalidad determinada, explícita y lícita, y no deben ser tratados para finalidades distintas. En cuarto lugar, el principio de proporcionalidad (Artículo 7), requiere que todo tratamiento de datos sea adecuado, relevante y no excesivo en relación con la finalidad. Finalmente, el principio de confidencialidad (Artículo 8) requiere que todo tratamiento de datos sea adecuado, relevante y no excesivo en relación con la finalidad.

Adicionalmente, el artículo 17 de la LPDP introduce un deber de confidencialidad, el cual implica lo siguiente:

(...) el titular del banco de datos personales, el encargado y quienes intervengan en cualquier parte de su tratamiento están obligados a guardar confidencialidad respecto de estos y de sus antecedentes. Esta obligación subsiste aun después de finalizadas las relaciones con el titular del banco de datos personales. El obligado puede ser relevado de la obligación de confidencialidad cuando medie consentimiento previo, informado, expreso e inequívoco del titular de los datos personales, resolución judicial consentida o ejecutoriada, o cuando medien razones fundadas relativas a la defensa nacional, seguridad o la sanidad pública, sin perjuicio del derecho a guardar el secreto profesional (Aparicio 2024, p. 292).

En ese sentido, existe un deber por parte del empleador de proteger los datos personales. Este deber no se refiere solamente a la protección de la información durante la ejecución de tareas bajo supervisión directa, si no que abarca integralmente todas aquellas acciones y labores que los trabajadores desempeñan para la organización. Esto obliga a las empresas a fiscalizar que

sus trabajadores no vulneren el derecho a la privacidad y seguridad de la información.

Consecuentemente, recae sobre el empleador la exigencia de implementar un conjunto de medidas eficaces destinadas a prevenir cualquier perjuicio a los trabajadores derivado del tratamiento de su información sensible, ya sea de naturaleza financiera o de cualquier otra índole. Se debe destacar que la capacidad del empleador para imponer sanciones de especial gravedad, vinculadas a la gestión de esta información, está rigurosamente condicionada al cumplimiento previo de dos requisitos: la comunicación transparente al trabajador acerca de la sensibilidad de los datos manejados y la adopción de tecnologías idóneas para su resguardo. Este deber de protección de la información personal no constituye una mera formalidad, sino que se deriva del poder de dirección del empleador (Ramírez 2023, pp. 30-31).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su repertorio de recomendaciones prácticas "Protección de los datos personales de los trabajadores" (1997), establece principios clave, como que *"El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuánime y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes para la relación laboral"* y que *"Los datos personales deberían utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido recopilados por el empleador"*. Estos principios refuerzan la necesidad de que el acceso a datos de compañeros esté estrictamente justificado por necesidades laborales.

El Tribunal Constitucional también ha reconocido la autonomía del derecho a la protección de datos respecto del derecho a la intimidad, en la STC 1797-2002-HD/TC:

(...) aunque su objeto sea la protección de la intimidad, el derecho a la autodeterminación informativa no puede identificarse con el derecho a la intimidad, personal o familiar (...). Ello se debe a que mientras que este

protege el derecho a la vida privada, esto es, el poder jurídico de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida íntima o familiar de las personas, aquel garantiza la facultad de todo individuo de poder preservarla controlando el registro, uso y revelación de los datos que les conciernen (2003, fundamento 3).

Ahora bien, para aplicar correctamente los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el caso concreto, es esencial ponderar cuidadosamente todos los factores pertinentes, incluyendo tanto los que agravan la conducta del trabajador como aquellos que podrían atenuar su responsabilidad o la severidad de la sanción.

Por el lado de los factores agravantes, se identifica en primer lugar el incumplimiento normativo. Su conducta supuso una clara vulneración de la LPDP, particularmente en lo referente al principio de finalidad, pues accedió a los datos para fines distintos a los autorizados por su función. En segundo lugar, la sensibilidad de los datos accedidos es innegable: la información sobre aportes y remuneraciones del SPP, calificada como ingresos económicos, es considerada dato sensible por la propia LPDP, y su consulta no autorizada constituye una intrusión grave en la privacidad de sus compañeros de trabajo. En tercer lugar, la reiteración de los accesos (trece consultas distintas a lo largo de casi dos años), confirma que la conducta de la trabajadora no es aislada. Esta persistencia en el tiempo sugiere un patrón de conducta y una desconsideración continua por las normas y la privacidad ajena, más que un error puntual. En cuarto lugar, la trabajadora utilizó una herramienta de trabajo para fines ajenos a sus funciones, lo que constituye un uso ilegítimo de los recursos proporcionados por la SBS y una vulneración a las políticas internas de la empresa. Además, se pudo verificar que, con su conducta, la trabajadora transgredió el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y la Directiva sobre uso de recursos informáticos de la SBS. Finalmente, a partir de todo lo mencionado, se puede constatar que ha existido un quiebre de la confianza en la relación laboral, ya que el mero acceso no autorizado a datos personales

sensibles genera un quiebre de la confianza no solo entre la trabajadora y el empleador, sino también entre los propios compañeros, afectando el clima laboral. Este apartado será desarrollado más adelante.

En cuanto a los factores atenuantes considerados por las instancias judiciales y que deben ser ponderados, en primer lugar, tenemos la inexistencia de antecedentes disciplinarios de la trabajadora en sus nueve años de servicio. En segundo lugar, la trabajadora manifestó que accedió a la información por curiosidad y sin mala intención. No obstante, la magnitud y la reiterancia en la conducta, la tornan una justificación precaria. Es inaceptable e intolerable que la mera curiosidad sea la causa de una vulneración sistemática de la privacidad de terceros y de las normas internas. En tercer lugar, no se demostró en el proceso que la información obtenida por la trabajadora hubiera sido utilizada para fines ilegales, divulgada a terceros, o que hubiera causado un perjuicio económico o material concreto a los compañeros afectados. Al respecto, es importante recordar que la falta grave que hace irrazonable la subsistencia de la relación, no exige necesariamente un perjuicio material cuantificable si la conducta en sí misma rompe la buena fe (Alva 2016, p. 5).

En dicho sentido, la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de trece personas, que representa un quiebre de confianza, constituyen, en sí mismos, un daño relevante. Finalmente, el argumento atenuante más sólido radica en la aparente desproporcionalidad del despido. La trabajadora ha señalado que un colega de su misma área, involucrado en incidentes similares de acceso indebido a bases de datos, fue sancionado con una suspensión en lugar de un despido.

Con respecto al último punto, si bien la trabajadora alega que la sanción de despido fue desproporcionada al existir un caso similar que solo mereció una suspensión, dicho argumento no resulta suficiente para desvirtuar la gravedad de la falta cometida. Al respecto, es fundamental señalar que el artículo 33 de la LPCL faculta al empleador a aplicar sanciones distintas, aun cuando varios

trabajadores cometan la misma falta, considerando sus antecedentes y otros factores pertinentes.

Esta disposición legal materializa el principio de proporcionalidad, que no implica una sanción matemáticamente idéntica para todos, sino un ejercicio gradual e individualizado de la potestad sancionatoria. Como ya se ha señalado con anterioridad, la doctrina y la jurisprudencia coinciden al señalar que para determinar la sanción correcta, el empleador debe valorar una serie de factores, como la gravedad de la falta, los antecedentes disciplinarios del trabajador, la categoría que ocupa, la reiterancia en la conducta y el daño generado. Por lo tanto, para que el argumento de la trabajadora fuera válido, no bastaba con señalar un precedente sancionador menos severo; era necesario acreditar que las circunstancias, el nivel de responsabilidad, la magnitud del acceso indebido y los antecedentes eran esencialmente los mismos en ambos casos, lo cual no ha podido ser demostrado ni por la Sala, ni por la Corte.

En conclusión, la resolución del presente caso evidencia una tensión crítica entre la gravedad intrínseca de una falta laboral y la aplicación judicial del principio de proporcionalidad como límite al poder sancionador del empleador. Aunque el principio de inmediatez fue correctamente analizado y no se encontró vulnerado, la discusión principal se centró en evaluar la razonabilidad de la sanción de despido. La conducta de la trabajadora, consistente en el acceso sistemático y no autorizado a datos personales sensibles, constituye una infracción grave *per se* que atenta contra derechos fundamentales y fractura de manera irremediable la buena fe y la confianza, pilares de la relación laboral.

No obstante, las instancias judiciales superiores, al privilegiar la ausencia de un daño material posterior y la existencia de un precedente sancionador menos severo, sin un análisis exhaustivo de sus particularidades, relativizaron la magnitud de la falta. De este modo, se debilita la capacidad del empleador para proteger bienes jurídicos de alta sensibilidad y para exigir el cumplimiento de estándares de conducta indispensables, especialmente en entidades cuyo

prestigio y función pública dependen de la integridad y confidencialidad en el manejo de la información.

Opinión frente a la decisión de la Casación

Frente a la decisión de la Casación, considero que la ponderación realizada por las instancias judiciales para aplicar el principio de proporcionalidad fue deficiente. Se otorgó un peso desmedido a factores atenuantes, como la ausencia de antecedentes y la inexistencia de un perjuicio económico posterior, en detrimento de un análisis riguroso sobre la naturaleza y gravedad de los factores agravantes.

Como se ha detallado, la conducta de la trabajadora no fue un descuido o un error puntual, sino una vulneración sistemática el derecho fundamental a la protección de datos de trece de sus compañeros, utilizando para ello las herramientas que le fueron confiadas para el ejercicio de sus funciones. Una infracción de esta magnitud, que involucra la violación de normativas internas y de una ley de orden público, constituye un quebrantamiento irreparable de la buena fe y la confianza, elementos que son esenciales para la subsistencia de cualquier vínculo laboral, y con mayor razón en una entidad como la SBS. Por tanto, una correcta aplicación del principio de proporcionalidad habría requerido reconocer la gravedad intrínseca de la falta como el factor determinante.

PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO 2: Cuando una falta laboral implica la vulneración de un derecho fundamental, como la protección de datos personales de terceros, ¿qué criterios específicos rigen la aplicación del principio de proporcionalidad y cómo se ponderó dicha afectación en este caso?

Cuando una falta laboral no solo contraviene deberes contractuales o reglamentarios, sino que además implica la vulneración de un derecho fundamental de terceros –como es el derecho a la protección de datos personales–, la aplicación del principio de proporcionalidad en la imposición de

sanciones adquiere una dimensión particular y exige una ponderación aún más rigurosa. Los criterios generales de razonabilidad y proporcionalidad se mantienen, pero deben ser informados por la naturaleza y jerarquía del bien jurídico afectado.

Nuestra Constitución Política reconoce en su artículo 2°, numeral 6, el derecho fundamental a que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar. Este derecho es la base constitucional de la protección de datos. La LPDP, desarrolla este derecho, estableciendo un catálogo de principios y obligaciones para el tratamiento de datos personales. Así, la LPDP implementa y regula de manera específica cómo se debe salvaguardar este derecho en la práctica diaria. En ese sentido, la vulneración de la LPDP por un trabajador, al acceder indebidamente a datos de sus compañeros de trabajo, no es solo un incumplimiento laboral, sino una afectación a un derecho fundamental.

La doctrina sobre derechos fundamentales en el ámbito laboral (derechos inespecíficos), como la expuesta por Aparicio, subraya que el trabajador no se despoja de sus derechos fundamentales al ingresar a una relación laboral, y que estos derechos operan como límites al poder del empleador. Por extensión, estos derechos también deben ser respetados por los demás trabajadores (2021 pp. 343-346).

Conviene volver al Repertorio de Prácticas de la OIT, que indica que las restricciones al manejo de datos se imponen *"también a los trabajadores que manejan esos datos en el ejercicio de sus funciones"*. Considero que dicha afirmación habilita al empleador para imponer sanciones a trabajadores que infrinjan normas, ya sean internas o externas, relacionadas a la protección de datos personales, invocando, por ejemplo, el artículo 25 literal a) de la LPCL.

Sin embargo, es fundamental que la aplicación de dichas sanciones se realice bajo un estricto principio de proporcionalidad, máxime cuando está en juego la

afectación de derechos fundamentales de terceros. Como ya hemos advertido, no toda infracción amerita la misma respuesta, y la potestad sancionadora del empleador debe ser ejercida de manera justa y equitativa, ponderando la gravedad de la falta y las circunstancias particulares del caso.

Ahora bien, para establecer un marco general de referencia, para aplicar la proporcionalidad cuando se afecta un derecho fundamental, como la protección de datos de terceros, debemos remitirnos a la doctrina y a los criterios establecidos por autoridades estatales.

En primer lugar, la exigencia de que toda sanción sea razonable y proporcional a la falta cometida, como lo exige el Tribunal Constitucional, impone la necesidad de establecer un método objetivo para calificar la gravedad de la conducta del trabajador. Dicha valoración no puede quedar sujeta a la mera discrecionalidad del empleador, sino que debe sustentarse en criterios claros que permitan ponderar adecuadamente las circunstancias del caso. En esta línea, y desarrollando el marco establecido por la jurisprudencia, la doctrina ha propuesto pautas sistemáticas que sirven como guía para esta evaluación, buscando desglosar los elementos que componen la falta para determinar su verdadera magnitud y, en consecuencia, la sanción que le corresponde. En específico, para evaluar la gravedad de una conducta, García (2013, p. 49-51) establece los siguientes indicadores:

- a) El hecho mismo: desde que es cometida, la propia falta nos marcará la pauta de la medida disciplinaria a aplicar (...)
- b) La culpabilidad del trabajador: tendrá que analizarse la intencionalidad, esto es, si el trabajador actuó deliberadamente, o el incumplimiento se produjo por descuido, o por la conjunción de factores externos a él. (...)
- c) La trascendencia de la falta: asociada al impacto que la falta puede acarrear.
(...)

d) Los principios y bienes jurídicos comprometidos: si involucró la falta de respeto y consideración a la persona, tendría que ser sancionada con mayor dureza respecto de las faltas que se limitan a lo meramente laboral.

(...)

e) Las consecuencias de la falta: es un criterio vinculado a la trascendencia y se refiere a las secuelas que la falta puede haber acarreado (...)

f) Los antecedentes del trabajador: un historial negativo del trabajador podría agravar su situación (...) y opuestamente, podría ser atenuada si carece de antecedentes negativos. (...)

Dependiendo del caso en concreto, el empleador podrá tomar en consideración uno o más de estos criterios.

Por su parte, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil (TSC) declaró precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario. Al respecto, el Tribunal consideró que para que una sanción disciplinaria sea considerada legítima y debidamente motivada, no es suficiente la mera constatación de una falta: es necesario que la autoridad fundamente explícitamente la evaluación de los criterios de graduación que resulten aplicables al caso concreto. Dicha evaluación debe, además, tener presente en todo momento la necesaria proporción que ha de existir entre la gravedad de la conducta infractora y la severidad de la sanción que se pretende imponer. De este modo, el análisis no es un mero formalismo, sino el método a través del cual se construye un juicio de razonabilidad, permitiendo determinar con base en argumentos objetivos si la medida disciplinaria es justa y adecuada, o si por el contrario, resulta arbitraria y desproporcionada.

Así, de los criterios presentados en el precedente administrativo, los que mayor incidencia tienen el caso materia de informe son los siguientes:

Tabla 1

Criterios Seleccionados para la Graduación de la Sanción Disciplinaria

Criterio:	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo

Nota. El cuadro presenta una selección de los criterios de graduación establecidos en el precedente de observancia obligatoria. Adaptado de

"Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057", por el Tribunal del Servicio Civil, 2021, *Diario Oficial El Peruano*.

Aunque el régimen laboral privado y el del servicio civil tienen normativas diferentes, la facultad sancionadora del empleador en ambos está limitada por los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso. El TSC ha establecido criterios de graduación de la sanción en el sector público que son útiles también en el sector privado como referente análogo para objetivar el análisis de la proporcionalidad.

Ahora bien, en el caso concreto, corresponde analizar lo anteriormente señalado junto con los hechos del presente caso, para determinar que criterios rigen la aplicación del principio de proporcionalidad.

En primer lugar, con respecto a la propia naturaleza de los hechos, la falta cometida por la trabajadora es grave de por sí. La gravedad no deriva de sus consecuencias posteriores, sino de la naturaleza del acto en sí: el acceso indebido y no autorizado a datos personales sensibles de trece compañeros de trabajo. Esta conducta, por sí sola, representa una contravención a las normas internas de la empresa, entre ellas el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y la Directiva sobre el uso de recursos informáticos de la SBS.

En segundo lugar, sobre la culpabilidad o dolo del trabajador, si bien ella señala que no tuvo la intención de causar un daño, sino que actuó por "curiosidad", el propio hecho de haber realizado las consultas de forma sistemática a lo largo de casi dos años denota el conocimiento pleno de que su actuar vulneraba las normativas internas de la empresa. La repetición de la conducta desvirtúa la idea de una conducta aislada y sugiere un patrón deliberado. Además, como trabajadora de la entidad, era consciente de las normas del Reglamento Interno de Trabajo, el cual prohíbe el uso de los bienes de la institución para fines personales. Por lo tanto, la reiteración de la infracción y el conocimiento de las normativas internas conducen a la inferencia de dolo en su comportamiento, ya

que actuó de forma consciente y voluntaria, con plena conciencia de que su conducta contravenía el reglamento interno y las políticas de la SBS.

En tercer lugar, sobre la trascendencia y consecuencias de la falta, esta no se limita al daño individual causado a sus compañeros, sino que se proyecta como un precedente dentro de la SBS. Por ello, la sanción impuesta adquiere un carácter de medida ejemplar, cuyo objetivo es dejar en claro a todo el personal que la vulneración del derecho a la protección de datos personales, por su propia naturaleza, es una conducta inaceptable e intolerable. Adicionalmente, la trascendencia se magnifica al considerar la responsabilidad que podría recaer sobre la propia SBS, ya que como titular del banco de datos, tiene el deber legal de adoptar medidas de seguridad para evitar accesos no autorizados. El no detectar y sancionar de manera drástica este tipo de conductas podría exponer a la SBS a sanciones administrativas y a una pérdida de confianza pública, afectando gravemente su rol institucional.

En cuarto lugar, sobre la afectación de bienes jurídicos y la naturaleza de la infracción, la conducta de la trabajadora es de máxima gravedad al comprometer derechos fundamentales de trece compañeros, específicamente su derecho a la protección de datos personales al acceder sin autorización a información sensible. Esta vulneración de un bien jurídico protegido por la Constitución y la Ley N° 29733 trasciende el mero incumplimiento contractual, afectando derechos fundamentales.

En quinto lugar, sobre el grado de jerarquía y especialidad de la trabajadora, si bien es cierto que la trabajadora ocupaba un cargo de asistente y no un puesto de alta jerarquía o dirección, sus funciones cotidianas sí involucraban un especial manejo de datos. Tenía a su disposición herramientas informáticas, como el acceso al sistema corporativo (SISCOR), que le permitían consultar información personal y sensible. Este acceso privilegiado, independientemente del rango, le imponía un mayor nivel de diligencia y un deber de confidencialidad reforzado al momento de utilizar esas herramientas.

En sexto lugar, se aborda la concurrencia y continuidad de las faltas. La continuidad es clara, dado que la conducta infractora no fue un evento aislado, sino un patrón mantenido por casi dos años, de abril de 2017 a marzo de 2019. Esta conducta persistente resultó en la infracción de diversas normas internas, ya que una misma línea de acción infringió simultáneamente diversas normativas internas de la SBS, tales como el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y la Directiva sobre el uso de recursos informáticos, según lo imputado por la SBS.

En séptimo lugar, con respecto al beneficio ilícitamente obtenido, si bien en el proceso se constató que no se pudo demostrar un daño material o perjuicio económico posterior en contra de los compañeros cuya información fue accedida, la aplicación de este factor como un atenuante decisivo debe ser ponderada con cautela. En el caso específico, la ausencia de daño no puede ser aplicada en su totalidad para minimizar la falta, precisamente por la misma gravedad de la conducta. El perjuicio se manifiesta con el simple acceso no autorizado a información delicada, lo que representa una violación de la confianza y una transgresión a la buena fe en el ámbito laboral. Por lo tanto, aunque la falta de un daño posterior es un criterio a evaluar, su peso debe ser relativizado frente a una conducta que, por su intencionalidad, continuidad y, sobre todo, por la vulneración de un derecho fundamental como la protección de datos personales, es grave de por sí.

Finalmente, la trabajadora contaba con casi nueve años de servicios en la entidad y, durante todo ese periodo, no registraba sanción disciplinaria alguna. Esta ausencia de antecedentes negativos fue un elemento determinante para las instancias judiciales superiores, quienes lo valoraron para sostener que la conducta, aunque grave, no era representativa de un comportamiento habitual.

Adicionalmente, también considero relevante prestar atención a los siguientes aspectos del caso que pueden ser de gran importancia para evaluar la

proporcionalidad de la sanción. Por ejemplo, el número de personas afectadas (13 compañeros de trabajo) y la naturaleza de la información accedida (acceso a datos sensibles).

Así, a partir de la doctrina y de los criterios de graduación desarrollados por el TSC, se ha podido seleccionar y analizar aquellos factores que resultan más relevantes para la ponderación de una falta. Este marco metodológico sirve como una referencia importante al momento de evaluar la proporcionalidad de una sanción, especialmente en casos complejos donde se vulneran derechos fundamentales como la protección de datos personales. La aplicación de estos criterios permite ir más allá de la simple constatación de la infracción para realizar un juicio de valor integral sobre la conducta, asegurando que la respuesta disciplinaria del empleador sea justa, motivada y respetuosa de los límites que impone la razonabilidad.

En conclusión, la Corte Suprema realizó una ponderación que resultó insuficiente frente a la vulneración de un derecho fundamental. El Tribunal se centró de manera errónea en la ausencia de un daño económico o material posterior como factor decisivo para calificar el despido de desproporcionado, minimizando así la gravedad intrínseca que supone el acceso deliberado y reiterado a los datos personales sensibles de trece trabajadores. Esta decisión ignora que la vulneración de un derecho fundamental como la protección de los datos personales constituye un daño significativo, que fractura la buena fe laboral independientemente de que se acrediten perjuicios adicionales. Al no otorgar el peso debido a la naturaleza e intensidad de la lesión, la decisión final podría sentar un precedente problemático, sugiriendo que las vulneraciones a la protección de datos en el ámbito laboral no justificarían la máxima sanción sin la prueba de un perjuicio consecuente, debilitando así la tutela efectiva de este derecho en las relaciones laborales.

Opinión frente a la decisión de la Casación

En mi opinión, la ponderación de la afectación al derecho fundamental a la protección de datos, realizada por las instancias judiciales, fue insuficiente. La Corte Suprema no valoró adecuadamente que la transgresión de un derecho fundamental es un elemento que eleva la gravedad de la conducta.

El análisis judicial debió partir del reconocimiento de que el daño se consuma con la propia vulneración del derecho; es decir, el acceso indebido a la información sensible es, en sí mismo, el perjuicio relevante que fractura la buena fe, sin que sea necesaria la acreditación de una consecuencia negativa posterior. En el caso concreto, esta vulneración fue agravada por el dolo, la sistematicidad de los accesos, entre otros; todo ello en el marco de una entidad cuya función pública exige los más altos estándares de confidencialidad. Al minimizar estos elementos, la decisión judicial sienta un precedente problemático, pues sugiere que la afectación a un derecho fundamental en el ámbito laboral puede ser relativizada si no se prueba un perjuicio material, debilitando la tutela efectiva que la Constitución y la ley buscan garantizar.

PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Resulta proporcional y razonable la sanción de despido impuesta por el empleador (SBS) a una trabajadora por acceder sin autorización a datos personales sensibles de compañeros y sin prueba de daño ulterior, considerando los límites legales de la facultad disciplinaria?

La relación laboral, sustentada en el contrato de trabajo, genera un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas para las partes. Dentro de este marco, el trabajador asume el deber fundamental de prestar sus servicios con diligencia, lealtad y buena fe, cumpliendo con las directrices del empleador y las normativas internas que rigen su conducta. El incumplimiento de estas obligaciones esenciales por parte del trabajador activa la facultad sancionadora del empleador, la cual le permite imponer medidas disciplinarias para corregir la conducta infractora como el despido, el cual constituye la medida más gravosa, reservada para aquellas faltas que, por su magnitud, quiebran de manera irreparable la confianza y hacen irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

Las causales de despido se encuentran en el artículo 25 de la LPCL, las cuales establecen el marco legal para proceder con un despido justificado:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

Como puede observarse, el artículo menciona el quebrantamiento de la buena fe laboral, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y la inobservancia del Reglamento Interno. Sobre el primero, la buena fe laboral trasciende su concepción meramente ética para erigirse como un principio rector y una norma jurídica fundamental que orienta la relación contractual en el derecho del trabajo. Conforme lo señala Toyama (2015, p. 515), este principio actúa como la base deontológica del ordenamiento laboral, impregnando de manera explícita e implícita el conjunto de sus disposiciones para guiar la conducta de las partes. En su manifestación implícita, la buena fe se materializa en el nexo de confianza que debe imperar entre el empleador y el trabajador, el cual se sustenta en la expectativa recíproca de que ambas partes cumplirán con las obligaciones que emanan del contrato no solo de forma literal, sino con lealtad y probidad. Del mismo modo, Arce (2021, p. 526) es claro en señalar que la buena fe laboral exige la observancia de comportamientos adicionales a los pactados que resultan indispensables para que el contrato de trabajo alcance su finalidad económica.

Por su parte, y en el mismo sentido, Blancas (2022, pp. 166-167) señala que para una correcta aplicación de esta causal referida al incumplimiento de obligaciones que represente un quiebre de la buena fe laboral, la noción de obligaciones de trabajo debe ser interpretada en un sentido estricto y funcional. Es decir, su alcance no se refiere a la totalidad de los deberes genéricos que impone el vínculo laboral, sino que se circunscribe al núcleo de la prestación debida por el trabajador. En otras palabras, alude al cumplimiento de las responsabilidades y tareas específicas que definen la naturaleza de su puesto y que son inherentes a la labor para la cual fue contratado.

Asimismo, en la jurisprudencia también se ha desarrollado este artículo. En la Casación Laboral N° 10397-2018-DEL SANTA se señaló que la simple inobservancia de los lineamientos de la empresa no es suficiente. El elemento determinante es que la conducta del trabajador, por su naturaleza, rompa de manera definitiva la confianza que mantenía la relación laboral, frustrando las expectativas sobre la subsistencia de la misma y tornando insostenible la continuidad del vínculo laboral. Bajo esta premisa, el foco del análisis se centra en la deslealtad inherente al comportamiento del trabajador y no en sus impactos concretos al empleador, resultando irrelevante para la configuración de la falta grave si la acción del infractor ocasionó o no un daño económico o material directo al empleador.

Ahora bien, para responder a la pregunta principal, debemos preguntarnos primero si se cumplieron los requisitos para que la SBS ejerza válidamente su potestad disciplinaria. Para verificar ello, tomamos como referencia el marco propuesto por Espinoza (2018, pp. 18-21), quien establece que la legitimidad de cualquier medida sancionatoria depende de la concurrencia de los requisitos siguientes: la existencia de una falta previamente tipificada, la garantía del derecho de defensa, el respeto a los principios de inmediatez y non bis in idem, y, fundamentalmente, la proporcionalidad de la sanción aplicada.

En efecto, la entidad cumplió con el requisito de tipicidad, puesto que la carta de preaviso de despido fundamentó la falta en normativas internas que la trabajadora conocía, como el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y directivas específicas. Asimismo, se garantizó plenamente el derecho de defensa, ya que la empleada fue notificada formalmente con los cargos y tuvo la oportunidad de presentar sus descargos por escrito antes de que se tomara la decisión final. De igual manera, el procedimiento respetó el principio de inmediatez, al haberse iniciado apenas once días después de que la SBS tuviera conocimiento fehaciente de los hechos, y el principio de non bis in idem, dado que no existía ninguna sanción previa por la misma conducta. De este modo, se puede afirmar que, desde una perspectiva formal, el procedimiento disciplinario se condujo de manera adecuada. Sin embargo, el cumplimiento de estos presupuestos procesales no agota el análisis. El requisito más complejo y, que constituye el verdadero núcleo de este informe, es el relativo a la proporcionalidad de la sanción. Es en este punto donde la decisión de la SBS fue cuestionada por las instancias judiciales y donde se debe centrar el análisis de fondo para determinar si el despido, aun siendo procedimentalmente correcto, fue una medida sustantivamente justificada.

En esa línea, y para determinar si la sanción fue proporcional, el primer paso es dimensionar la gravedad intrínseca de la conducta de la trabajadora, la cual, como se ha sostenido en este informe, fue de máxima severidad. No se trató de un error aislado, sino del acceso deliberado y sistemático a datos personales calificados como sensibles por la propia LPDP pertenecientes a trece de sus compañeros. Del mismo modo, en el fundamento 12 de la Sentencia STC No. 05982-2009-PHD/TC del TC, se indicó que la información de una boleta de pago, no es de carácter público. Por el contrario, forma parte de la vida privada de los individuos y está protegida por el derecho a la intimidad. En consecuencia, los datos sobre la remuneración a los que la trabajadora tuvo acceso son de carácter sensible, y la empresa tiene la obligación de garantizar que dicha información no sea conocida por terceros.

Asimismo, la conducta de la trabajadora supuso una vulneración al derecho a la intimidad, a la legislación vigente en materia de protección de datos personales, el RIT, Código de Ética y las Directivas internas de la SBS. La justificación de "curiosidad" resulta precaria frente a la continuidad de la conducta por casi dos años, patrón que, como se analizó, desvirtúa la ausencia de dolo y sugiere una consciente y voluntaria transgresión de las normas que regían su desempeño.

Consecuentemente, esta conducta configura un claro quebrantamiento de la buena fe laboral, elemento central del artículo 25 de la LPCL. La gravedad de la falta no radica en un perjuicio económico posterior, sino en la fractura irreparable de la confianza, lo cual resulta especialmente crítico en este caso. La trabajadora, en virtud de sus funciones, tenía acceso privilegiado a información personal y sensible contenida en la base de datos del SPP. El uso de esta confianza para fines personales, a sabiendas de la sensibilidad de los datos que manejaba, demuestra un nulo deber de cuidado por los deberes más elementales de su cargo. La confianza en una institución como la SBS se cimienta en la garantía de que la información personal de los ciudadanos será resguardada con la máxima reserva. Por tanto, contar con un elemento en la organización que no muestra respeto por esta obligación fundamental hace insostenible la continuación de la relación laboral.

Además, estamos frente a la vulneración de un derecho fundamental de trece personas, lo que eleva la falta a su máxima gravedad. En este escenario, la SBS no solo tiene la facultad, sino el deber de actuar con la mayor severidad. Como titular del banco de datos, la propia SBS tiene obligaciones legales bajo la LPDP de garantizar la seguridad de la información. No imponer la sanción más grave frente a una vulneración tan flagrante podría acarrear responsabilidad administrativa para la propia entidad y afectar gravemente su reputación institucional. Por ello, la medida de despido no fue una reacción desmedida, sino una respuesta necesaria y directa a una falta que, por su naturaleza, destruyó las bases de la relación laboral.

Ahora bien, a pesar de la gravedad intrínseca de la conducta analizada, tanto la Sala Superior como la Corte Suprema en su recurso de casación concluyeron que la sanción de despido resultaba desproporcionada. La fundamentación de ambas instancias judiciales para revocar la decisión del empleador se articuló, principalmente, en torno a dos argumentos que funcionaron como atenuantes decisivos: en primer lugar, la inexistencia de antecedentes disciplinarios de la trabajadora durante sus nueve años de servicio; y, en segundo lugar, la supuesta existencia de un precedente sancionador menos severo dentro de la misma entidad para un caso de naturaleza similar. A continuación, se procederá a analizar de manera crítica cada uno de estos fundamentos para demostrar por qué, en el presente caso, resultan insuficientes para enervar la legitimidad de la sanción impuesta por la SBS.

Sobre la inexistencia de antecedentes, el razonamiento de las instancias judiciales, que utiliza la ausencia de faltas previas como justificación para declarar desproporcionado, parte de una premisa equivocada sobre la naturaleza del artículo 25 de la LPCL. Dicho artículo no exige una trayectoria de infracciones para justificar un despido; su función es definir qué constituye una falta grave, es decir, una conducta tan severa que, por sí misma, hace insostenible mantener la relación laboral. Al respecto, Espinoza (2018, p. 19) señala que *"la gradualidad no significa que ante el primer incumplimiento grave del trabajador el empleador no pueda aplicar la sanción de despido. Esta podrá aplicarse si la falta cometida es de tal entidad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral"*. En ese sentido, al haber verificado que la conducta de la trabajadora encaja en este supuesto, el argumento de los antecedentes resulta insuficiente, pues la ley permite la máxima sanción ante la primera falta, siempre que esta, por su naturaleza, destruya la confianza entre el empleador y el trabajador.

En cuanto al segundo argumento, referente a la existencia de un caso análogo sancionado con una medida menos severa, la decisión de las instancias judiciales adolece de una falta de fundamentación y de un análisis comparativo

riguroso. Como ya hemos señalado, el principio de proporcionalidad exige una evaluación minuciosa del caso concreto, lo que implica ponderar todos los factores relevantes para individualizar la sanción. Para que la comparación entre dos situaciones fuera válida, la Sala y la Corte tenían el deber de demostrar que las circunstancias eran efectivamente idénticas, analizando aspectos como la reiterancia, el nivel de responsabilidad de cada trabajador y la magnitud específica de la falta en cada supuesto, entre otros. Sin embargo, ambas instancias se limitaron a mencionar la existencia del otro caso sin realizar este juicio de equivalencia, omitiendo justificar por qué ambos eran realmente equiparables.

Este análisis comparativo es indispensable, ya que el ordenamiento no obliga al empleador a imponer sanciones idénticas de manera automática. De hecho, como se ha señalado, el artículo 33 de la LPCL le faculta expresamente a aplicar sanciones distintas ante una misma falta, considerando precisamente los antecedentes y las circunstancias particulares de cada trabajador. En el presente caso, concurren múltiples agravantes que definen su singularidad y gravedad, como la continuidad de los accesos por casi dos años y la vulneración de la intimidad y la protección de los datos personales de sus compañeros de trabajo, factores que pudieron no estar presentes en el otro supuesto. En ausencia de un análisis fáctico que demuestre una identidad sustancial entre ambos casos, el argumento del "caso similar" se convierte en una afirmación sin sustento, insuficiente para calificar el despido como una medida desproporcionada.

Un caso similar, que confirma nuestra posición, sucedió en España en la Sentencia del TSJC 6234/2023, de 15 de noviembre de 2023 en relación con un directivo del Banco Sabadell. El trabajador fue objeto de un despido disciplinario tras comprobarse que había accedido de forma reiterada y sin autorización a datos bancarios confidenciales de compañeros de trabajo, familiares y clientes de la entidad. La empresa fundamentó su decisión en una pluralidad de incumplimientos, incluyendo la vulneración de la normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD), la inobservancia de las estrictas políticas internas

del banco y una clara transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, argumentando una quiebra irreparable de la misma dada su posición de responsabilidad. El tribunal avaló la procedencia del despido, al considerar que la reiteración en los accesos, la naturaleza sensible de la información financiera y el abuso de la posición jerárquica del directivo justificaban la imposición de la máxima sanción laboral, valorando así la medida como proporcional a la gravedad de los hechos.

En virtud de todo lo analizado, es posible concluir que la sanción de despido impuesta por la SBS a la trabajadora sí resultó proporcional y razonable, dado que la conducta infractora constituyó una falta grave que hizo insostenible la continuidad del vínculo laboral. El acceso deliberado, sistemático y prolongado a datos personales sensibles no fue un simple incumplimiento, sino un quebrantamiento flagrante de la buena fe laboral, cuyo daño se materializa en la destrucción de la confianza y en la vulneración de un derecho fundamental de terceros, sin que se requiera para ello la prueba de un perjuicio material posterior. Las atenuantes valoradas por las instancias judiciales —la ausencia de antecedentes y la supuesta existencia de un caso análogo— pierden peso frente a la magnitud de la falta y, como se ha demostrado, fueron aplicados sin el rigor analítico que la ley exige. Por tanto, la decisión del empleador no representó un abuso de su potestad sancionadora, sino el ejercicio legítimo y necesario de esta para proteger bienes jurídicos de máxima importancia, como la confianza, la integridad institucional y el derecho fundamental a la protección de datos en el entorno laboral.

Opinión frente a la decisión de la Casación

Desde mi perspectiva, la Casación Laboral N° 21463-2022 incurre en un error de fondo al realizar un análisis de proporcionalidad que no se condice con la gravedad de la falta ni con los bienes jurídicos que estaban en juego. El fallo judicial privilegia una visión formalista del daño, exigiendo un perjuicio material

posterior y observable, mientras que ignora el daño principal y ya consumado: la vulneración de un derecho fundamental y la aniquilación de la confianza.

Como se ha demostrado a lo largo de este informe, la conducta de la trabajadora no fue una simple indisciplina, sino un acto doloso, sistemático y de máxima gravedad que, por su propia naturaleza, justificaba la aplicación del artículo 25 de la LPCL. La decisión judicial, al validar los atenuantes sin un análisis riguroso y al relativizar la importancia de la protección de datos, establece un precedente preocupante que no solo limita la facultad del empleador para protegerse de conductas desleales, sino que también debilita la cultura de respeto a la privacidad en el entorno laboral peruano. En definitiva, la decisión de la Casación, si bien puede parecer garantista en favor de la trabajadora, en realidad desprotege a la colectividad de trabajadores y a la integridad de las instituciones que dependen de la confidencialidad para su correcto funcionamiento.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- Al aplicar el principio de proporcionalidad, es fundamental realizar una ponderación integral donde la naturaleza de la falta y la jerarquía del bien jurídico afectado tengan un peso preponderante. En el caso analizado, factores agravantes como la sistematicidad de la conducta, el dolo y la vulneración de un derecho fundamental, debieron ser valorados con mayor rigor que atenuantes como la ausencia de antecedentes, cuya relevancia disminuye frente a una falta de máxima gravedad.
- Cuando una falta laboral implica la vulneración de un derecho fundamental de terceros, como la protección de datos, la gravedad se magnifica. La sanción debe ser consecuente con ello, reconociendo que la afectación a este derecho constituye un daño relevante per se. El análisis judicial no debe exigir la prueba de un perjuicio material adicional, pues esto debilita la tutela del propio derecho fundamental en el ámbito de las relaciones laborales.

- La sanción de despido impuesta por la SBS fue proporcional y razonable. La conducta de la trabajadora, consistente en el acceso deliberado, sistemático y no autorizado a datos sensibles de sus compañeros, constituyó una falta grave que quebrantó de manera irreparable la buena fe laboral, conforme al artículo 25 de la LPCL. Las decisiones judiciales que la calificaron como desproporcionada se basaron en una incorrecta valoración de los atenuantes y en una errada exigencia de un daño posterior, sentando un precedente problemático que desprotege la confidencialidad y la confianza en el entorno de trabajo.
- La sanción de despido impuesta por la SBS fue proporcional y razonable, dado que la conducta de la trabajadora constituyó una falta grave que hizo insostenible la continuidad del vínculo laboral. Quedó demostrado que no existió un despido fraudulento, pues la falta estaba tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y otras directivas de la SBS; y tampoco un despido arbitrario, al existir una causa justa fundamentada en el quebrantamiento de la buena fe laboral, conforme al inciso a) del artículo 25 de la LPCL. El acceso sin autorización a los datos personales de sus trabajadores, utilizando las herramientas de trabajo de manera indebida, representó una fractura irreparable de la confianza y una vulneración a un derecho fundamental, cuya gravedad intrínseca justifica la máxima sanción, sin la necesidad de acreditar un daño posterior.

BIBLIOGRAFÍA

Alva Canales, A. (2016). Despido laboral: Nuevos criterios jurisprudenciales. Gaceta Jurídica.

Aparicio Aldana, R. K. (2021). Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos: El uso del correo electrónico en el ámbito

laboral. Análisis de la STC EXP Nro. 05532-2014-PA/TC, de 22 de febrero de 2017. Revista Laborem, (24), 341-366.

Arce Ortiz, E. G. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Palestra.

Blancas C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*, 4ª ed., Palestra Editores, Perú.

Blume Moore, I. (2021). El derecho fundamental a la protección de datos personales en el entorno laboral. Revista Laborem, (24), 265-287.

Espinoza Escobar, J. (2018). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Soluciones Laborales, 125, 13-24.

Feliciano Nishikawa, M., & Díaz Quintanilla, R. (2011). Supuestos de suspensión del vínculo laboral. Gaceta Jurídica.

García, A. (2013). Sanciones Disciplinarias Menores o Distintas del Despido. En A. García, M. De Lama, G. Bringas y L. Quiroz, *Manual sobre falta disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Gaceta Jurídica.

Gonzales, L. Á. (2016). Procedimiento disciplinario laboral. Gaceta Jurídica.

Organización Internacional del Trabajo (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.

Pacheco, L. (2012). La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción. Gaceta constitucional, (51), 137-144.

Pacheco L.; Aparicio K. (2024) Poder de dirección y poder disciplinario en M. Garcia, B. Egusquiza, M. Pizarro, Derecho individual del trabajo: Análisis integral del régimen laboral privado. Gaceta Jurídica.

Ubillús Bracamonte, R. E., & Espinoza Escobar, J. H. (2014). El régimen del despido en el ordenamiento jurídico peruano: Visión normativa y jurisprudencial. En P. Charro Baena & J. H. Espinoza Escobar (Eds.), Cuestiones actuales de derecho del trabajo: Un estudio desde las dos orillas (pp. 131-151). Dykinson.

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS, 19(38), 120-154.

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un Enfoque Teórico Práctico. Gaceta Jurídica.

Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017, 22 de junio). Casación Laboral N° 15867-2015-ICA. Proceso de indemnización por despido arbitrario.

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2019). Casación Laboral N° 10397-2018-DEL SANTA. Proceso abreviado de reposición laboral.

Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2023, 24 de mayo). Casación Laboral N° 21463-2022-LIMA

Tribunal Constitucional del Perú, Sala Primera. (2003, 29 de enero). Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 1797-2002-HD/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2010, 28 de octubre). Expediente N° 00606-2010-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2011, 30 de noviembre). Expediente N° 01059-2009-PA/TC.

Tribunal del Servicio Civil, Sala Plena. (2021, 15 de diciembre). Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. (2023, 15 de noviembre). *Sentencia núm. 6234/2023* (Recurso de Suplicación 4209/2023).

ANEXOS



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT
EJE**

***Sumilla.** Sólo será válido el despido si es que la grave afectación al derecho al trabajo se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justificaron.*

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés

VISTA la causa número veintiún mil cuatrocientos sesenta y tres, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones**, mediante escrito presentado el veintiocho de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos setenta a ochocientos noventa y uno; contra la **Sentencia de vista** de fecha seis de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos treinta y ocho a ochocientos sesenta y cinco, que **revocó en parte la Sentencia apelada** de fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas quinientos noventa y tres a seiscientos diecisiete, que declaró **infundada la demanda**; y la **reformó a fundada en parte**; ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario y el retiro de la inscripción del demandante en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución contra Servidores Civiles; y **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la reposición por despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Diana Carla Palomino Hernández**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cuatro de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas ochenta a ochenta y tres del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

- ***Infracción normativa por Interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba señaladas es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatro a treinta y siete, la demandante solicitó la reposición por despido fraudulento; subordinadamente, la indemnización por despido arbitrario, el pago por daño moral y el retiro de la inscripción de la sanción de destitución que obra en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos contra servidores civiles; más intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, declaró **infundada la demanda**, argumentando en cuanto al despido fraudulento que **la demandante no ha negado que ingresó a la base datos del Sistema Privado de Pensiones y accedió a información personal de otros trabajadores sin tener autorización, utilizando bienes de la entidad demandada como el equipo de cómputo para poder desarrollar la conducta calificada como falta grave, actividad realizada en horas de oficina aun cuando en algunos casos fue luego del horario de trabajo, la conducta está tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo**; la indemnización por despido arbitrario, al no afectarse el procedimiento de despido ni los principios de inmediación y razonabilidad, es desestimada.

- c) **Sentencia de segunda instancia.** La Octava Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante sentencia de fecha seis de enero de dos mil veintidós, **revocó en parte la sentencia apelada**, y la **reformó a fundada en parte**; ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario y el retiro de la inscripción del demandante en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución contra Servidores Civiles; y **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la reposición por despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios, precisando similares fundamentos respecto al despido fraudulento; al pronunciarse sobre la indemnización por despido arbitrario, **concluyó que la sanción impuesta es desproporcionada a la falta cometida, puesto que si bien verifica una falta sancionable, no existe razonabilidad y proporcionalidad en el despido, además de no haber acreditado la demandada que la demandante haya utilizado dicha información para fines ilegales o que haya ocasionado un perjuicio a terceros por lo que ordena el pago de la indemnización por despido arbitrario.**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT
EJE**

La infracción normativa

Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y artículo 9º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Tercero. Los artículos debatidos en casación establecen lo siguiente:

“Artículo 25. Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)”

“Artículo 9. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Alcances respecto al despido

Cuarto. En el presente caso, las disposiciones laborales contenidas en los artículos 16º, 22º, 24º y 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, hacen referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

Quinto. 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 la cual le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la 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 incurre¹.

¹ Castro Arguelles, María Antonia, El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Este mecanismo de autotutela privada, no obstante, no constituye un poder absoluto e ilimitado, sino que está sujeta a la observación de procedimientos, requisitos, señalados en la Ley laboral². En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31, 32 entre otros del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Falta grave como causa justa de despido

Sexto. La falta en el derecho laboral, como inexecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones, desde una falta leve hasta una falta grave. A estas diversas graduaciones de faltas laborales, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones.

En nuestro ordenamiento, existe un catálogo de supuestos que constituyen falta grave; no obstante, tales supuestos no dejan de ser conceptos indeterminados, por lo que, en cada caso es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

² La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley
Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

- a) Debe existir una infracción de los deberes “esenciales”³ que emanan del contrato.
- b) Esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

En el caso, la falta grave está prevista en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo (que no requiere de mayor esfuerzo interpretativo) que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La buena fe, como principio, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

En tal contexto, la interpretación que debe darse a lo previsto en el literal a) del artículo 25º de la norma indicada, se encuentra relacionada no solo al incumplimiento de las obligaciones “esenciales” del trabajador, sino que además que con este incumplimiento pueda advertirse que las desarrolladas por el trabajador, no han sido cumplidas con la lealtad y fidelidad que debe observarse en el caso.

Protección frente al despido arbitrario

Séptimo. Nuestra Constitución recoge en el artículo 27º lo siguiente:

³ El término “esencial” no deja de ser un concepto indeterminado, aun cuando se pueda señalar como refiere Claus Krebs Paulsen: “son obligaciones esenciales de un contrato bilateral aquellas que permanentemente e invariablemente lo caracterizan, que lo hace ser lo que es. Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Artículo 27. Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Este derecho ha sido desarrollado legislativamente a través del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Así, se recoge:

Artículo 34. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Análisis del caso concreto

Octavo. Inicialmente se describe la situación que genera el proceso y que está fuera de discusión:

- El veinte de septiembre de dos mil diez, la demandante Diana Carla Palomino Hernández ingresó a laborar en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS); primero, como Digitadora (categoría T4) en el Departamento de Análisis Operativo de la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú, y posteriormente, como Asistente Administrativo de la Unidad de Inteligencia Financiera, también en la categoría T4.
- Como parte de sus funciones, la entidad demandada le entregó un usuario y una clave de acceso al Sistema Corporativo (SISCOR), que es de empleo habitual de parte de la demandante, en el marco de sus funciones de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

atención al ciudadano. Dicha información es considerada como “información sensible”, según la Ley N°29733, Ley de protección de datos personales.

- Así, la Gerencia de Tecnología de la Información (GTI) realizó una revisión del total de los empleados que habían ingresado a la base de datos del sistema privado de pensiones, entre los años 2017 y 2019. A partir de ello, se determinó que la ahora demandante había ingresado a efectuar consultas de trece de sus compañeros de trabajo, desde el cuatro de abril de dos mil diecisiete hasta el siete de marzo de dos mil diecinueve.
- Por ende, la entidad le cursó una carta de preaviso de despido de fecha veinticinco de marzo de dos mil diecinueve, que obra a fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y nueve, atribuyéndole los hechos antes descritos e imputándole el haber infringido :
 - Literal k) del artículo 42º y literales k), t) y x) del artículo 43º del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la SBS.
 - Artículo 5º del Código de Ética de la SBS.
 - Numerales 2 y 3 del artículo 5.6 de la Directiva N.º SBS-DIR-GTI-003-06, Normas para el uso de los recursos informáticos de la SBS.
 - Literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º003-97-TR.
- Con la carta de preaviso se le otorgó el plazo de cinco días para que efectúe los correspondientes descargos, y se le otorgó licencia con goce de haber por dicho periodo.
- Presentado el descargo correspondiente donde la demandante no niega haber accedido a la base de datos de otros trabajadores; la entidad demandada despidió a la demandante, a través de la Carta N.º 67-2019-GGH, del once de abril del dos mil diecinueve, que obra a fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y dos.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Noveno. La entidad demandada, entre otros argumentos, sostiene como supuesta interpretación correcta que:

[...] la correcta interpretación de la norma prescribe que constituye falta grave causal de despido, el incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador, de acuerdo al cargo o puesto de trabajo que desempeña, siempre que este incumplimiento suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral; y, asimismo, según esta norma, constituye falta grave laboral causal de despido y/o el quebrantamiento grave del Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme a ello, sostenemos que al resolver la presente causa la Sala Superior ha cometido una manifiesta infracción normativa al interpretar erróneamente esta norma, pues según se puede verificar en el fundamento 3.38 de la sentencia de vista, en estos se establece que no se configuraría dicha falta grave imputada (pese al reconocimiento por parte de la actora de haber ingresado a la base de datos del Sistema Privado de Pensiones) por cuanto no registra antecedentes de sanciones y/o que hubiera utilizado la información obtenida para fines ilegales o que hubiera causado perjuicio a terceros que hicieran insostenible la relación laboral entre las partes.

Es así que, la interpretación errónea de dicha norma también se evidencia cuando en la sentencia materia de casación se sostiene en el fundamento 3.38) que si bien la actora ha cometido una falta sancionable (haber ingresado a la Base de Datos de la entidad emplazada), no se ha acreditado que se haya utilizado para fines ilegales o que hayan ocasionado un perjuicio a terceros, omitiendo la afirmación que realizó la propia demandante en la Audiencia de Juzgamiento y en la Audiencia de Vista, cuando indicó que accedió a la referida Base de Datos por “curiosidad”, accediendo a información personal de otros trabajadores sin autorización y durante las horas de oficina, vulnerando el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la SBS. [...].



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

EJE

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo. La controversia está centrada en establecer si el Colegiado Superior ha incurrido en la interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Décimo Primero. Ahora, en el marco del derecho a la estabilidad laboral y la protección constitucional contra el despido arbitrario, que acoge a todo trabajador, el despido adoptado por la demandada Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, debería ser proporcional a los hechos cometidos por la demandante, en la medida que se trata de la sanción más gravosa que recoge nuestro ordenamiento laboral.

Décimo Segundo. En tal sentido, no cabe duda que los hechos cometidos por la trabajadora constituyen una falta, por lo que el siguiente tema recae en su gravedad, con el fin de determinar si merecen la sanción del despido.

Décimo Tercero. Para ello, el examen de proporcionalidad importa la existencia de una relación de medio a fin entre los hechos y la medida adoptada, una evaluación de la necesidad de adopción de la medida, y un análisis de los hechos y su gravedad de forma que sólo será válido el despido si es que la grave afectación al derecho al trabajo se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justificaron.

Debe entenderse que la restricción que se aplica al derecho al trabajo de la demandante se debe corresponder escrupulosamente con la gravedad del hecho (sub test de ponderación o proporcionalidad propiamente dicha).



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Décimo Cuarto. En el caso evaluado, no debe perderse de vista que la demandante no tenía antecedentes de inconductas en el trabajo, por lo que se trata de la primera falta cometida en su desempeño funcional; tampoco se probó que durante los nueve (09) años que laboró en la entidad haya sido pasible de quejas de parte de los usuarios del servicio que prestaba en la entidad demandada; también se deberá considerar el puesto que ocupaba, porque a través de él le fue entregado un usuario de acceso a la base de datos del sistema privado de pensiones, **no habiendo indicios de que haya alterado la seguridad del sistema informático, a fin de hacer las consultas que ahora se le imputan como merecedoras de la máxima sanción del despido.**

Décimo Quinto. Por lo demás, **no se demostró daño alguno en perjuicio de alguno de los compañeros de trabajo mencionados en el informe de la Gerencia de Tecnología de la Información. Aquí la demandada alegó que se trata de un peligro en abstracto, es decir, un riesgo en potencia que no se hizo efectivo en los hechos.** Siendo así, no cabe dudas que, el despido fuera implementado por la demandada ante la simple posibilidad de causar un daño, ante conjeturas sin sustento real en los hechos, por lo que resulta el mismo resulta a todas luces desproporcionado.

Décimo Sexto. En consecuencia, podemos concluir que la Sala Superior no ha incurrido en interpretación errónea del literal a) del artículo 25º ni del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo cual corresponde **desestimar** las causales denunciadas.

Por estas consideraciones:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT
EJE**

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones**, mediante escrito presentado el veintiocho de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos setenta a ochocientos noventa y uno, en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de fecha seis de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos treinta y ocho a ochocientos sesenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley, en el proceso seguido por la demandante, **Diana Carla Palomino Hernández**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**. Interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

JCCS/FLCP