

CORTE SUPREMA: DESPIDO POR CONDUCTA SOCIAL INACEPTABLE

Con fecha 27 de setiembre de 2024, mediante **CASACIÓN N° 23624-2021**, la Corte Suprema, se pronunció sobre el despido por conducta social inaceptable.

I. ANTECEDENTES

- En el presente caso el trabajador de una empresa interpuso una demanda solicitando su reposición por despido fraudulento por cuanto supuestamente se le había atribuido una falta no prevista legalmente.

II. FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

- La Corte Suprema verificó que, mediante carta notarial se le imputó al trabajador las faltas graves de incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), contenidas en el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL). Esto debido a que luego de hacer las investigaciones correspondientes, la empresa comprobó que el trabajador demandante incurrió en grave responsabilidad, al agredir física y psicológicamente a su cónyuge; además, fue identificado como trabajador de la empresa, lo que para esta constituyó una falta que contraviene las disposiciones contenidas en los artículos 1 y 5 de su RIT.
- Frente a esto, el trabajador afirmó tratarse de un hecho cotidiano, aislado a su trabajo y fuera de su jornada laboral; lo cierto es que el trabajador fue imputado por una agresión física y psicológica hacia su cónyuge, que, según el RIT, constituyó una infracción ética y moral que afectó tanto la imagen de la empresa como la convivencia laboral. En ese sentido, se consideró una falta que afecta su relación con la empresa debido al impacto reputacional y la violación de principios esenciales de

comportamiento.

- Por último, se determinó que, aunque los hechos ocurrieron fuera del horario y lugar de trabajo, debe reconocerse que este tipo de comportamientos pueden ser considerados faltas graves que sí afectan los intereses de la empresa, su imagen o la relación de confianza entre el trabajador y el empleador.

III. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

- El criterio desarrollado, en el presente caso, valida el despido de un trabajador por la comisión de comportamientos socialmente inaceptables fuera del horario y lugar de trabajo, siempre y cuando la conducta socialmente inaceptable esté debidamente establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y notificada al trabajador. De esta manera, la empresa pudo acreditar que la falta fue debidamente imputada. Asimismo, en este caso, el trabajador fue identificado como parte de la empresa, durante las investigaciones realizadas. Así, se logró configurar que la falta grave no solo afectó la imagen del trabajador, sino además la de su centro de trabajo.
- Finalmente, esta decisión reafirma la importancia del comportamiento ético, dentro y fuera del centro de trabajo como parte de las obligaciones del trabajo en un contrato.

Precisamos, que el criterio aplicado por la Corte Suprema **no es de carácter vinculante (obligatorio)** y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

En caso de requerir más información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe