

Quebrantamiento de la buena fe laboral

Según el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las faltas graves a nivel laboral son aquellas acciones u omisiones del trabajador que afectan gravemente la relación laboral o el ambiente de trabajo. El artículo 25.º del mencionado decreto contiene un listado de las acciones u omisiones que pueden ser sancionadas con el despido. Entre estas tenemos el denominado incumplimiento de las obligaciones de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Al respecto, debemos considerar que la Sentencia de **Casación Laboral** N.º 6503-2016-Junín, estableció que “las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen”.

La mencionada sentencia dispone que el despido “requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus **obligaciones laborales** sino, que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que, lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo lo último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador, dando lugar a que se le sancione”.

Cabe señalar que, si bien existen posiciones que consideran que la gravedad de las faltas debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del **vínculo laboral**, es recomendable tomar en cuenta lo mencionado por los doctores Quispe Chávez y Mesinas Montero, quienes, en su libro “El

despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”, señalan que en “algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo, si configura gravedad”.

Finalmente, le recomendamos que considere lo señalado, a efectos de evaluar de manera integral la configuración de esta falta grave, y así evitar estar frente a un despido pasible de ser sancionado mediante reposición o indemnización, según corresponda.

LEER MÁS:

Inteligencia artificial para mejorar el sistema de justicia

Conoce nuestro Tik Tok:

*@camaracomerciolima ☐ Seis de cada diez peruanos pensó en renunciar por tener una mala relación con su jefe.
#camaracomerciolima #viralperu #trabajoperu #derecholaboral
#buscoempleo #aprenderingles 🎵 For movie / picture / action / suspense – G-axis sound music*