

CASACIÓN LABORAL NO. 21463-2022-LIMA

El pasado 24 de mayo, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación No. 21463-2022-LIMA interpuesto por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, recaído sobre el proceso ordinario de reposición por despido fraudulento.

Dicha casación estableció que si bien la trabajadora cometió una falta al haber utilizado y accedido a información sensible de compañeros de trabajo sin su autorización, no se le podrá despedir porque no les causó un perjuicio ni utilizó dicha información para fines ilegales.

Así, la Corte Suprema señaló que:

- *“En tal sentido, no cabe duda que los hechos cometidos por la trabajadora constituyen una falta (...).”*
Considerando décimo segundo.
- *“Por lo demás, no se demostró daño alguno en perjuicio de alguno de los compañeros de trabajo (...).”*
Considerando décimo quinto.

Es preocupante que la Corte Suprema considere que el despido es una sanción desproporcionada a la falta grave de acceder a información sensible. Así, no debería ser requisito que dicha información haya sido utilizada para fines ilegales o que su uso haya causado daño a terceros para que recién el empleador pueda sancionar con el despido a los trabajadores que incurran en esta falta.

La trabajadora alegó tanto en la Audiencia de Juzgamiento como en la Audiencia de Vista que *“accedió a la referida base de datos por curiosidad”*.

Al respecto, es importante resaltar que la Ley No. 29733 – Ley de Protección de Datos Personales establece que:

- **Artículo 5:** *“Para el tratamiento de los datos personales debe mediar el consentimiento de su titular.”*
- **Artículo 6:** *“Los datos personales deben ser recopilados para una finalidad determinada, explícita y lícita. El tratamiento de los datos personales no debe extenderse a otra finalidad que no haya sido la establecida de manera inequívoca como tal al momento de su recopilación (...).”*
- **Artículo 7:** *“Todo tratamiento de datos personales debe ser adecuado, relevante y no excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados.”*

- **Artículo 9:** *“El titular del banco de datos personales y el encargado de su tratamiento deben adoptar las medidas técnicas, organizativas y legales necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales. Las medidas de seguridad deben ser apropiadas y acordes con el tratamiento que se vaya a efectuar (...).”*
- **Artículo 13.5:** *“Los datos personales solo pueden ser objeto de tratamiento con consentimiento de su titular, salvo ley autoritativa al respecto. El consentimiento debe ser previo, informado, expreso e inequívoco.”*
- **Artículo 13.6:** *“En el caso de datos sensibles, el consentimiento para efectos de su tratamiento, además, debe efectuarse por escrito. (...).”*

El Reglamento de la Ley No. 29733 – Decreto Supremo No. 003-2013-JUS señala que:

- **Artículo 8:** *“(...) Los profesionales que realicen el tratamiento de algún dato personal, además de estar limitados por la finalidad de sus servicios, se encuentran obligados a guardar secreto profesional.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, la trabajadora solo podía acceder a la base de datos y utilizar la información que se almacena en el sistema para cumplir con sus obligaciones laborales. En efecto, la trabajadora no tenía por qué acceder a la información de sus compañeros de trabajo. Así las cosas, queda claro que bastaba que la trabajadora haya utilizado la información personal de sus compañeros de trabajo para que haya incurrido en una falta grave que sí podía ser sancionada con el despido.

Con este pronunciamiento, la Corte Suprema abre la posibilidad de que los trabajadores puedan acceder a información que no les corresponde conocer y avalar su actuar si es que no utilizan dicha información para fines ilícitos o si es que no causaron daño alguno. Esto no solo vulnera a la protección de datos personales, sino que también defiende un actuar contrario al respeto de la privacidad de las personas.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o consulta sobre el particular.

Lima, 09 de agosto de 2023.

María Fernanda Herbozo Vidal
Asociada
mherbozo@ellb.com.pe