Mundo Jurídico

El comportamiento extralaboral

JUAN ACEVEDO
Abogado del área Laboral del Estudio Muñiz Piura



La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 23624-2021 ha puesto en el centro del debate una cuestión fundamental: ¿puede el comportamiento de un trabajador fuera del centro de labores justificar su despido por falta grave?

La decisión judicial de la Corte Suprema establece que un trabajador puede ser despedido por falta grave incluso si sus acciones ocurren fuera del ámbito laboral, siempre que estas sean socialmente inaceptables y estén expresamente contempladas en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Para el sector empresarial, esta sentencia subraya la necesidad de contar con normativas internas actualizadas y aplicables. No solo se trata de regular conductas dentro del espacio de trabajo, sino también de considerar aquellas que, por su naturaleza, puedan afectar la reputación de la organización.

Ante este panorama, es recomendable que las empresas revisen periódicamente su RIT para ajustarlo a las necesidades actuales. Además, es imprescindible capacitar a su personal sobre la importancia de la ética y la convivencia laboral, asegurando que comprendan las implicancias de sus acciones dentro y fuera del entorno laboral.

En un contexto donde la imagen corporativa y la reputación de una empresa son activos clave en su desarrollo comercial, la gestión adecuada del personal se convierte en una prioridad estratégica. Esta sentencia marca un precedente importante, dejando en claro que las empresas tienen el derecho -y la responsabilidad- de actuar cuando una conducta extralaboral afecta la confianza y los principios sobre los cuales se sostiene su organización.