



**«Actos de deshonestidad en el entorno laboral: cómo detectarlos, investigarlos, sancionarlos y prevenirlos»**





**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



---

# Índice

---

1

Noticias y estadísticas

2

Marco general

3

Investigación

4

Recomendaciones en inspecciones

5

Pronunciamientos judiciales

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



# Noticias y estadísticas

---

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Noticias





**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

**Noticias**

---

## Fraude laboral al descubierto: 12 % de peruanos miente al postular a un trabajo

Entre las artimañas frecuentemente empleadas, destaca la fabricación de títulos laborales inexistentes, la pretensión de haber desempeñado roles nunca ocupados y la adjudicación de niveles jerárquicos superiores a los realmente alcanzados

**Fuente:** [Infobae](#)

## Pucallpa: Liberan a trabajadores de aeropuerto que fueron captados robando equipajes de pasajeros

Según la fiscalía, no habría pruebas para solicitar la prisión preventiva los implicados en el robo de objetos,

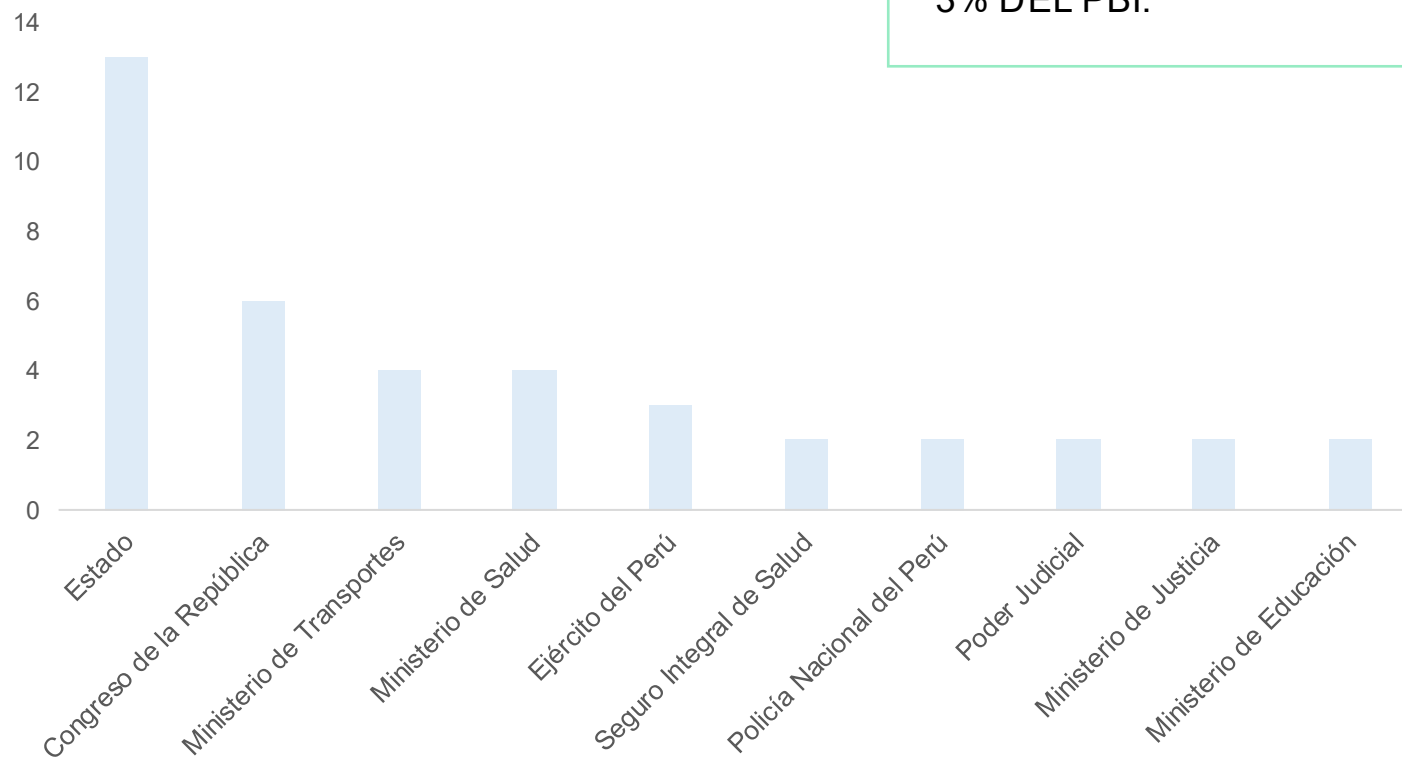
**Fuente:** [Perú 21](#)

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Noticias

### Principales entidades agraviadas por la corrupción

“EN 2019 LA CORRUPCIÓN GENERÓ UN PERJUICIO DE S/23.297 MILLONES AL ESTADO. UN MONTO EQUIVALENTE AL 3% DEL PBI.”



Fuente: [Ojo público](#)

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Pérdidas por fraudes - 2024



1,921 CASOS



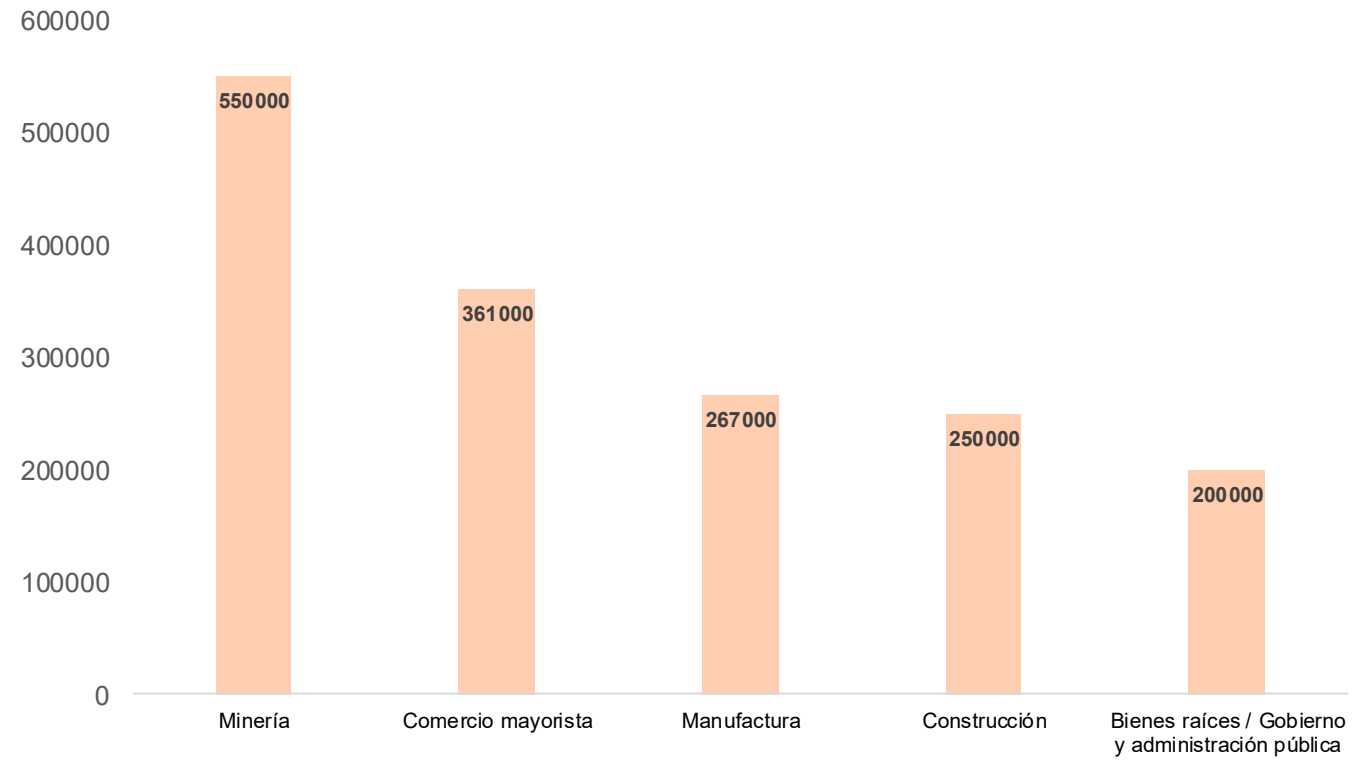
de 138 PAÍSES Y  
TERRITORIOS

Que ocasionaron pérdidas totales de más de  
**US\$ 3.1 MIL MILLONES**

UNA INVESTIGACIÓN TÍPICA DE FRAUDE dura **12 MESES** antes de ser detectada.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

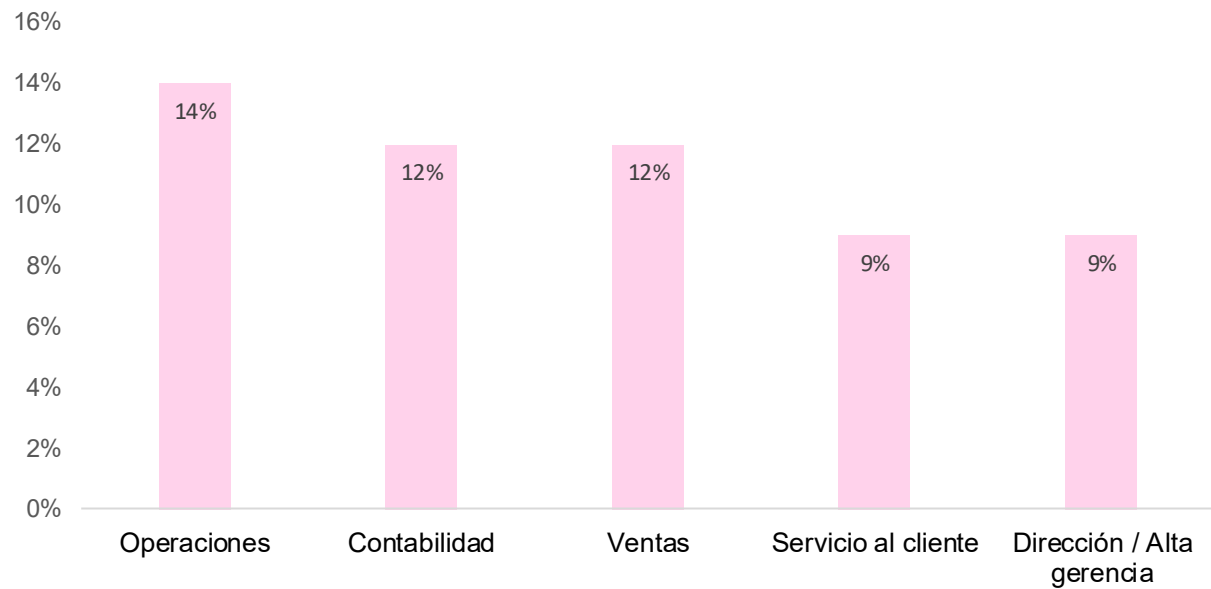
## Principales sectores afectados



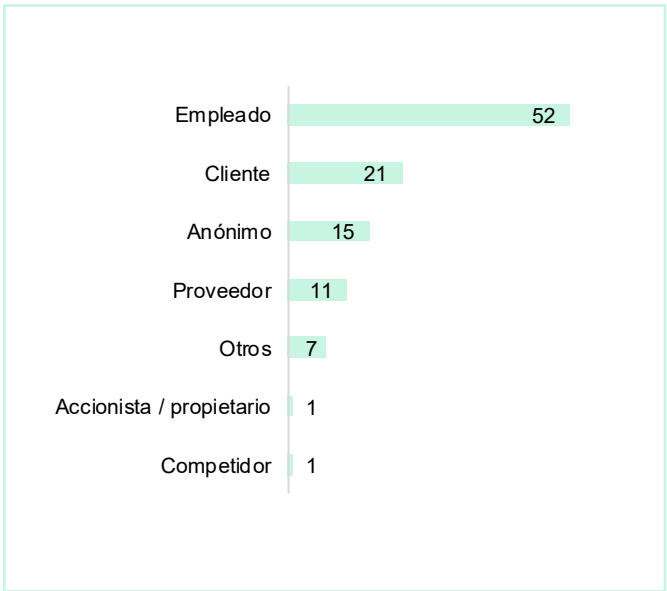
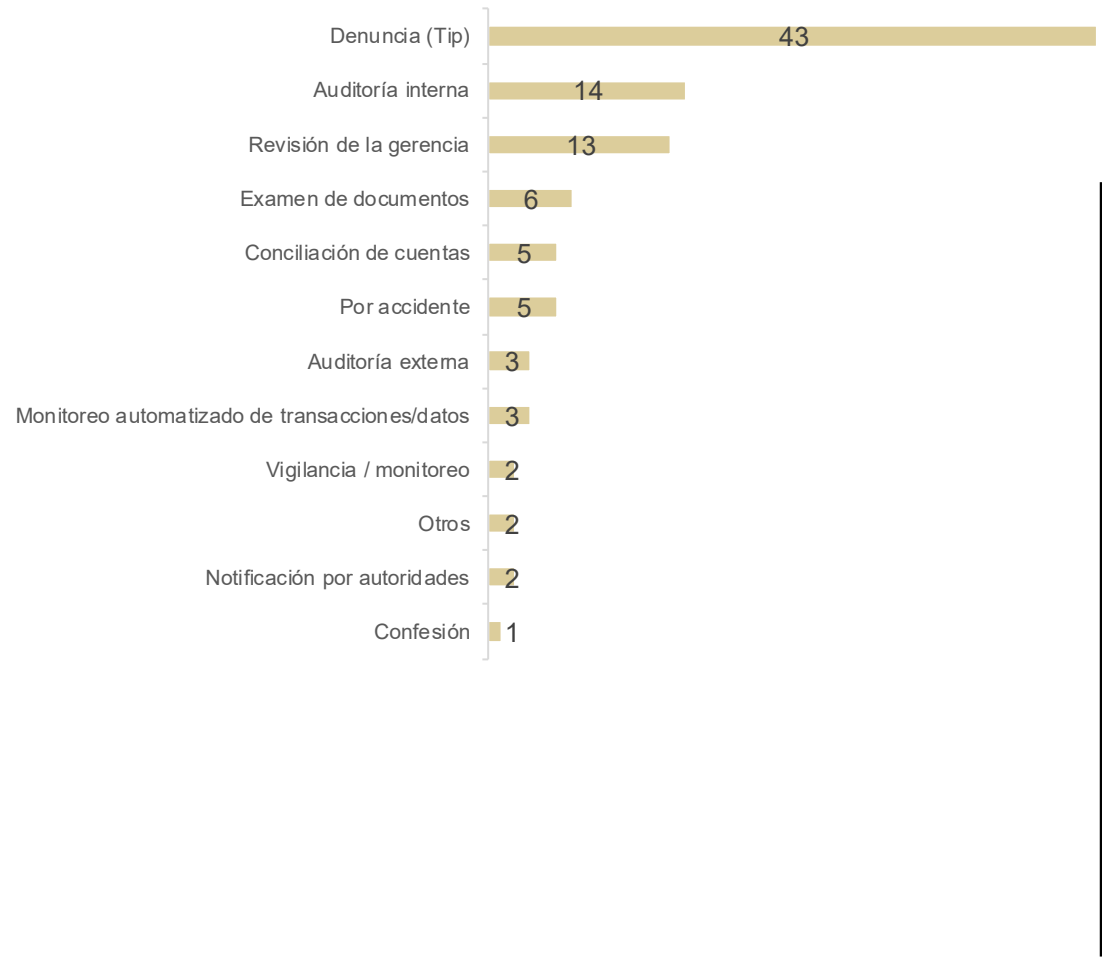
**Association of Certified Fraud Examiners**

## Principales puestos que incurren en fraude

Más de la mitad de los casos provinieron de estos cinco departamentos:



## Cómo se detecta y quiénes reportan actos fraudulentos



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



**Marco  
general**

---

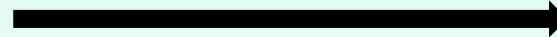


---

¿Qué es un acto de deshonestidad?

---

Conducta



Omisión o acción,  
dolosa o culposa



Vulnera deberes inherentes al contrato de  
trabajo:



Lealtad, probidad y veracidad, etc.

Artículo 25 de la LPCL, Código Civil y Código Penal

---

## Principales actos de deshonestidad

---

**Apropiación o  
uso indebido de  
bienes o servicios**



**Ocultamiento de  
información**



**Falsificación o  
manipulación de  
información**



**Fraude o engaño**



---

**Temas previos**

---



**Qué acciones efectuar**

Delimitar las funciones  
de cada puesto

Implementar  
mecanismos de  
control

Entrega de  
herramientas de  
trabajo

Implementar canales  
de denuncia



Sobre todo, en  
personal que  
maneja  
recursos de la  
empresa



Auditorias independientes  
periódicas



Informa uso exclusivo  
para el trabajo y acceso  
del empleador



¿Internos o externos?

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



# Investigación interna

---



## Investigación

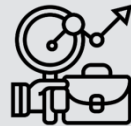
1



### Planificación

- Designar equipo de investigación (conflicto de intereses)
- Determinar los objetivos y alcance de la investigación
- Determinar acciones a seguir y recursos necesarios
- Establecer plazos internos -> de acuerdo al caso
- Medidas inmediatas

2



### Investigación

- Recopilación de información y evidencias relevante para el caso
- Entrevistas (involucrados y testigos)
- Revisión de documentos y registros
- Revisión de comunicaciones electrónicas
- Documentar todas las actuaciones

**Quien investiga debe ser proactivo**

## Investigación



Intervención de  
comunicaciones y correos

Si se ha comunicado previamente al trabajador:

- Fiscalización de comunicaciones
- Condiciones de uso de las herramientas de trabajo

Expectativa de  
confidencialidad

Facultad de control -> limite: funcionabilidad y razonabilidad



Vídeos

Conservación de imágenes -> 30 a 60 días

Directiva N° 01-2020-JUS/DGTAIPD  
Exp. N° 02208-2017-PATC



## Investigación



### Llamadas telefónicas

- Derechos constitucionales al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones: las comunicaciones y documentos privados de las personas no pueden ser interceptados o conocidos por terceros ajenos a la comunicación misma, salvo autorización judicial.
- No aplica: cuando uno de los interlocutores registra, capta o graba su propia conversación, o autoriza a un tercero para registrarla

Exp. 04715-2015-PH/TC



### Redes sociales

- Para que el acceso a las redes sociales del trabajador por parte del empleador sea legal se requiere contar con su autorización expresa y previa, y dicha medida debe ser necesaria y proporcional.
- Sí es válida la evidencia consistente en las fotografías obtenidas por el empleador desde el perfil público de una red social del trabajador.

Exp. 00943-2016-PA/TC



## Procedimiento

3



### Análisis de la información, evaluación de hallazgos y toma de decisiones

- Análisis de la información recopilada: detección de irregularidades
- Evaluar hallazgos (determinar importancia, relevancia, gravedad, consecuencias)
- Tomar decisiones (medidas disciplinarias laborales, demanda de daños y perjuicios, acciones penales, mejoras en procesos / políticas, implementación de nuevos procesos / políticas)
- Establecer recomendaciones
- Informe
- Cuantificar daños

4

### Ejecución de decisiones

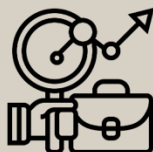


#### Si se decide desvincular al personal

➔ Establecer forma de cese



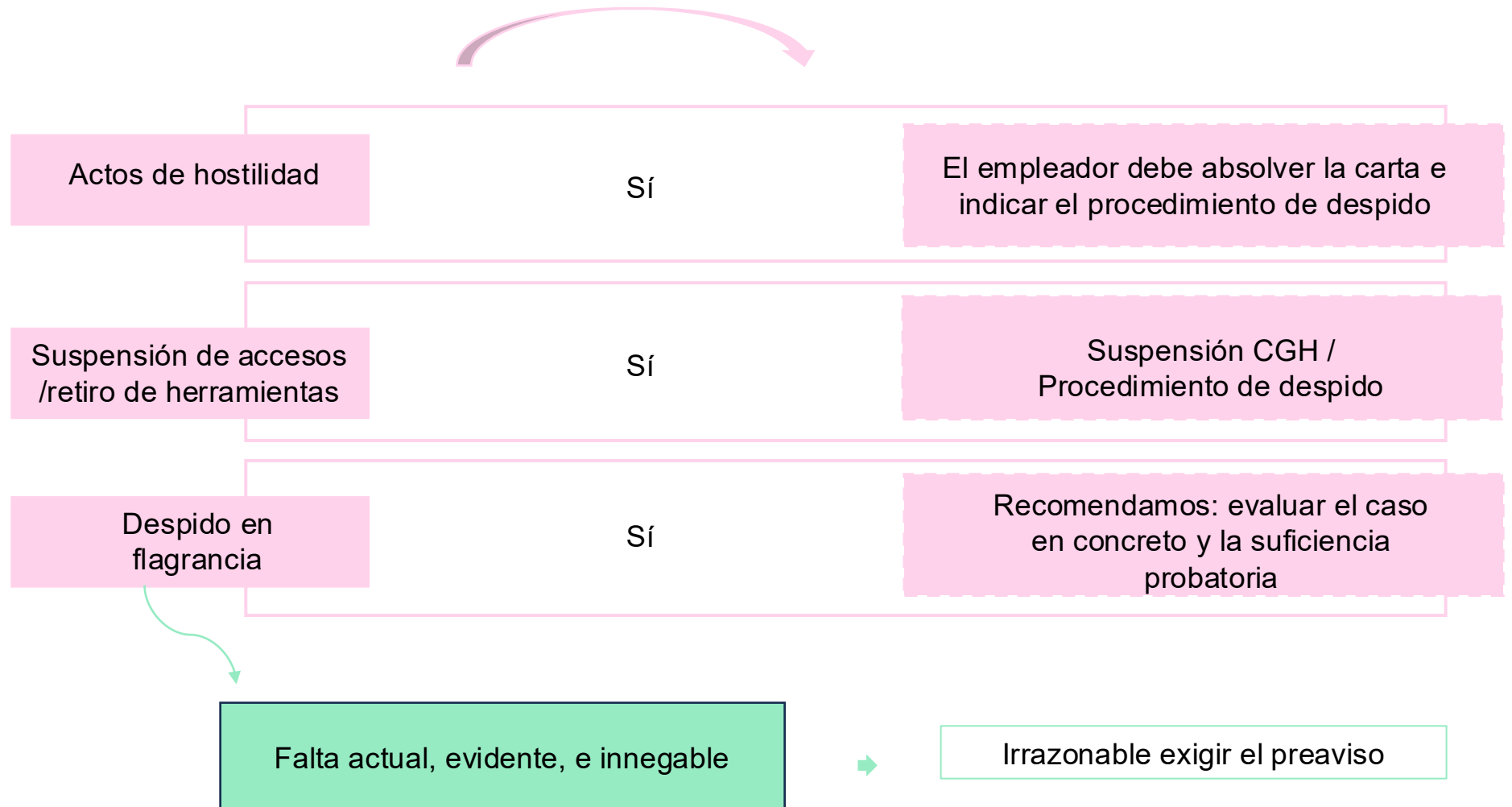
Respetar el debido procedimiento e inmediatez



#### Acciones para resarcir el daño

- Acciones penales
- Demandas de indemnización

## Consultas y recomendaciones



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



# Recomendaciones en inspecciones

---

## Riesgos inspectivos en la investigación y sanción



¿Cómo la SUNAFIL conoce un acto de deshonestidad?

- Verificación de despido arbitrario
- Actos de hostilidad
- Descuentos



¿Qué evalúa la SUNAFIL?



Actuación del empleador



Multas

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Investigación interna: acciones que generan riesgo frente a SUNAFIL

1

### Revisión de correos corporativos sin política previa

Riesgo

Vulneración de derechos



Conducta de riesgo

Revisión de correos corporativos



Recomendación práctica

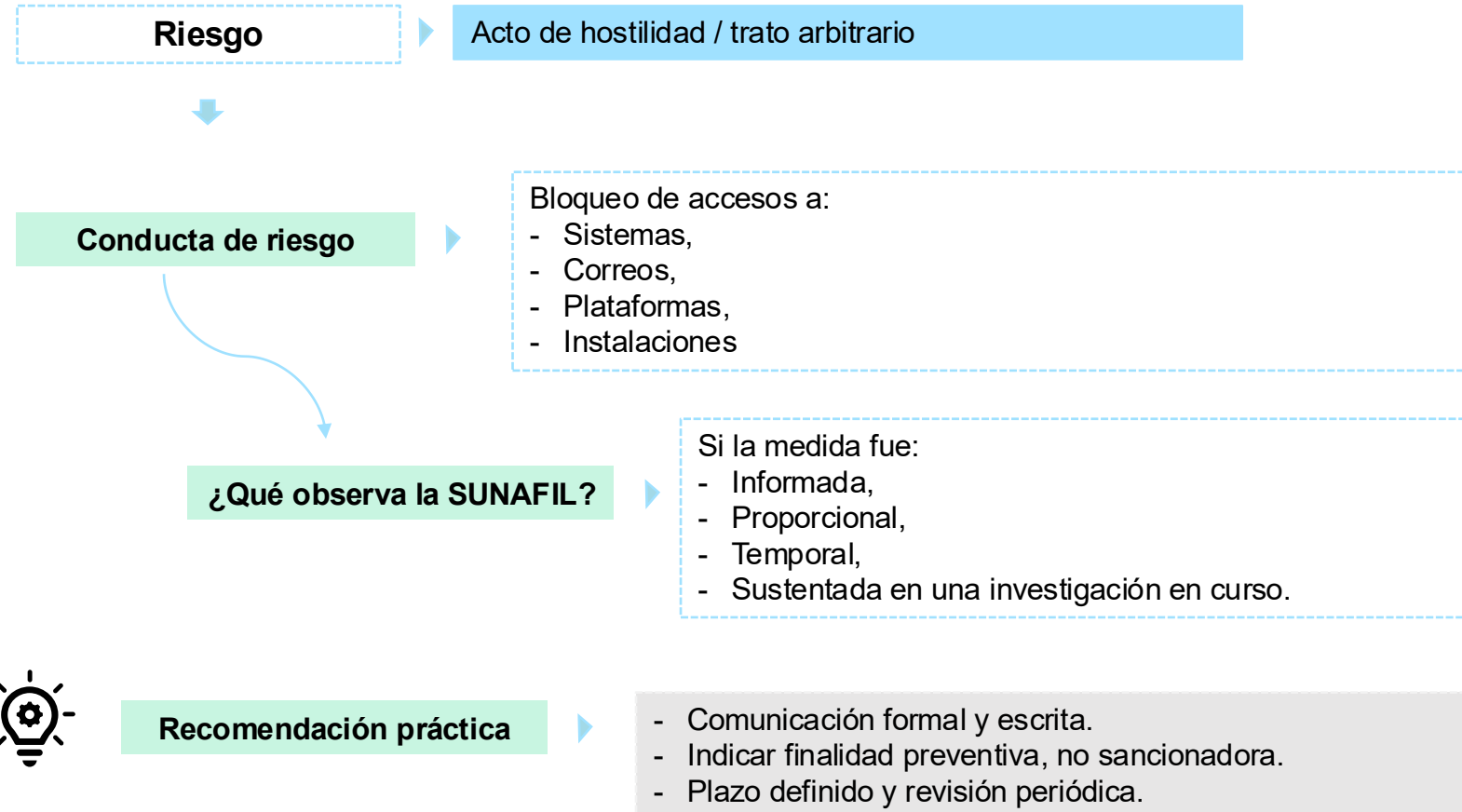
- Política clara, previa y conocida.
- Accesos acotados, documentados y vinculados a la investigación.
- Falta de expectativa de privacidad.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Investigación interna: acciones que generan riesgo frente a SUNAFIL

2

### Suspensión de accesos sin comunicación formal



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Investigación interna: acciones que generan riesgo frente a SUNAFIL

3

### Licencias por investigación

Riesgo

modificación unilateral de condiciones / hostilidad

Conducta de riesgo

- Enviar al trabajador a "licencia" (con o sin goce)
- Sin acto formal previo ni explicación.

¿Qué observa la SUNAFIL?

- Naturaleza real de la medida.
- Si fue impuesta o consensuada.
- Si existía sustento objetivo

Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala  
Resolución 4-2024-SUNAFIL/TFL Primera Sala



Recomendación práctica

- Formalizar siempre.
- Explicar finalidad investigativa.
- Evitar figuras ambiguas.

## Investigación interna: acciones que generan riesgo frente a SUNAFIL

4

### Descuento por responsabilidad económica

**Nota:**

El descuento de remuneraciones no es una sanción, es búsqueda de compensación del daño generado

**Conducta de riesgo**

Descontar sin tener autorización del trabajador.

**Recomendación práctica**

- Anticipar y establecer aceptación en: cláusula contractual, cargos de entrega de equipos, cargos de entrega de RIT, etc.
- Valorizar de forma cierta el daño económico.
- Documentar el daño.
- No descontar más de lo valorizado.

Resolución 29-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



# Pronunciamientos judiciales

---

## Pronunciamientos judiciales aplicables

### CASACIÓN LABORAL 13521-2023 LA LIBERTAD

#### ¿Qué pasó en el caso?

El trabajador usó los sistemas internos de la empresa para registrar solicitudes de préstamo de clientes y posteriormente, dispuso de dicho dinero.

Durante la investigación verificó los movimientos bancarios del trabajador y de sus clientes para determinar el incumplimiento, que luego fue reconocido por el trabajador .



#### Investigación interna

Los derechos a la intimidad y secreto bancario fueron contextualizados en el marco de aspectos contralores para detectar operaciones sospechosas.

Consideraciones:

- La investigación la efectuó la unidad de prevención de fraude.
- Finalidad: verificar el correcto actuar de su trabajador.
- Causa: movimientos de dinero irregulares.
- La información obtenida no fue publicada.
- El trabajador reconoció los hechos.



#### Procedimiento de despido

La decisión unilateral de concluir la relación laboral debe comprender:

- Procedimiento formal previsto.
- Acreditada objetivamente la falta en el procedimiento y/o el proceso.

## Pronunciamientos judiciales aplicables

### ACCESO A CORREOS ELECTRÓNICOS

#### Corte Suprema

##### CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022 LIMA

Pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez.

#### Tribunal Constitucional

##### EXP. N.º 00943-2016-PA/TC

- Comunicar previamente (i) posibilidad de la monitorización y (ii) condiciones de uso permitidas.
- Medida proporcional.

## Pronunciamientos judiciales aplicables

CASACIÓN LABORAL 20658-2023 CUSCO

¿Qué pasó en el caso?

Un trabajador agredió a pasajeros.

El hecho era atípico, no regulado como falta.

*la demandada no ha demostrado que dicha conducta se encuentre tipificada en su normativa interna, toda vez que ni su reglamento interno de trabajo ni el contrato suscrito con el actor, establecen los procedimientos o protocolos específicos que determinen cómo debe actuar el personal de seguridad ante agresiones físicas o alteraciones del orden por parte de los usuarios. En consecuencia, al haberse atribuido al demandante una falta no prevista legalmente, se ha vulnerado el principio de tipicidad, configurándose así un **despido fraudulento** proscrito por nuestro ordenamiento jurídico.*



Recomendaciones

Principio de tipicidad

Documentos de gestión de RRHH adecuados

## Pronunciamientos judiciales aplicables

CASACIÓN LABORAL 6870-2023 TUMBES

¿Qué pasó en el caso?

Tras una investigación que determinó que el trabajador sustrajo productos de la empresa.

Se propuso suscribir su renuncia o someterse a un procedimiento disciplinario.



¿Renuncia o intimidación?

La empresa ejerció su facultad regular de fiscalización



Determinó la sustracción de bienes de su propiedad



Informó al trabajador la posibilidad de iniciar procedimiento disciplinario



No constituye intimidación -> No configura despido fraudulento

## Pronunciamientos judiciales aplicables

CASACIÓN LABORAL 7377-2023 JUNÍN

¿Qué pasó en el caso?

Trabajador (analista de cobranzas) constituyó empresa del mismo giro de su empleador.

No comunicó que era socio a su empleador.



**Competencia  
desleal**

Elementos esenciales:



- (i) Misma actividad económica
- (ii) Mismos servicios
- (iii) Mismo mercado

## Pronunciamientos judiciales aplicables

EXP. 00273-2010-PA/TC LIMA

### ¿Qué pasó en el caso?

Se utilizó el polígrafo en trabajadores para investigar un supuesto hurto de bienes del empleador.



### Polígrafo

#### Requisitos:

- Informar las razones del examen mediando plazo razonable.
- Explicar naturaleza y procedimiento.
- Presencia de abogado o persona de confianza del examinado.
- Entregar ejemplar del resultado al examinado.

Resultados -> no es prueba suficiente para desvirtuar la presunción de inocencia

## Pronunciamientos judiciales aplicables

CASACIÓN LABORAL 14799-2019 LA LIBERTAD

¿Qué pasó en el caso?

La empresa inició procedimiento de despido 1 año después de conocido el hecho.

Caso complejo que afectó la producción de la empresa, requirió investigación exhaustiva y la elaboración de un informe de auditoría para individualizar a los responsables



**Principio de  
inmediatez**

Factores de aplicación:



- (i) Momento en que se perpetró la falta
- (ii) Trascendencia respecto a la relación laboral

Demostrar diligencia

## Pronunciamientos judiciales aplicables

¿PUEDO ACCIONAR DAÑOS SI NO DESPEDÍ AL TRABAJADOR QUE LOS GENERÓ?

### NO ES POSIBLE

Debe cumplirse los siguientes presupuestos:

- El trabajador tiene que haber sido despedido por falta grave.
- Debe haberse causado perjuicio económico al empleador.
- Debe accionarse en el plazo de 30 días computados desde el cese.

**CASACIÓN LABORAL 3226-2019 TACNA**

### ES POSIBLE

- El Colegiado se aparta del criterio jurisprudencial determinado en la Casación Laboral 3226-2019 Tacna.
- La responsabilidad civil derivado del incumplimiento de obligaciones laborales, se rige estrictamente por las reglas de la responsabilidad civil prevista en el Código Civil.

**CASACIÓN LABORAL 19186-2024 CALLAO**





**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## Recomendaciones

---

### Antes de investigar

- Políticas y procedimientos claros y transparentes
- Capacitaciones
- Clausulas contractuales adecuadas

### Durante la investigación

- Planificación
- Documentar
- Confidencialidad

### Toma de decisión

- Sustentada en evidencia
- Inmediatez
- Razonabilidad y proporcionalidad

**PRCP**

**GRACIAS**

**Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**

**[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)**

**T: 511 612 3202**

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, 15037, Lima - Perú**

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**