

SUMILLA: Cuando se alude a la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, se debe entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir, las "obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave.

Lima, veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número veintiún mil seiscientos sesenta y dos, guion dos mil diecisiete, guion **JUNIN**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de Crédito del Perú - Oficina Huancayo**, mediante escrito presentado el doce de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y dos, contra la **Sentencia de Vista** del veintidós de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diez a doscientos veinticuatro, que **revocó la Sentencia apelada** de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa, que declaró **infundada la demanda en el extremo que pretende el pago de una indemnización por despido, y reformándola la declararon fundada**; en el proceso seguido con la demandante, **Marcos Antonio López Páucar**, sobre reposición por despido fraudulento y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha quince de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y seis a setenta y nueve, del cuaderno de casación, por la causal de: **Infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,**

aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión:

Conforme se aprecia de la **demanda de fecha tres de enero de dos mil diecisiete**, que corre en fojas uno a diez, subsanada mediante escritos obrantes a fojas setenta y cinco y setenta y seis y fojas ochenta y uno y ochenta y dos, el actor solicita como pretensión principal, su reposición por haber sido objeto de un despido fraudulento; y como pretensión alternativa el pago de una indemnización por despido fraudulento, al amparo del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ascendente a la suma de sesenta y cinco mil novecientos trece con 21/100 soles (S/ 65,913.21), más intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia:

El Juez del Segunda Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huancayo, mediante **Sentencia de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete**, contenida en la resolución número cuatro, declaró **infundada la demanda**, al considerar que respecto a la primera falta: si bien el demandante tiene como argumento que ha sido la cliente quien se apersonó a las instalaciones de la demandada y firmó en presencia del demandante las solicitudes, tampoco cuestiona el hecho de que la demandada haya encontrado una diferencia entre la firma de la señora Orihuela y el DNI, o de ser el caso la ficha de RENIEC. Por lo que, la demandante omitió en realizar un correcto procedimiento, que prescribe la normatividad de procesos complementarios - Identificación de clientes a través de IDENTIFICA, más aun si tiene experiencia en el cargo. Asimismo, respecto a la

segunda falta: de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, se encuentra prohibido a los trabajadores realizar operaciones con clientes, de lo cual tenía pleno conocimiento, tal como dijo en la audiencia de juzgamiento. En el presente caso, la señora Lizeth, con fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis le fue aprobado un efectivo de diez mil soles (S/10,000.00), y con dichos fondos le abonó al demandante la suma de cuatro mil doscientos cincuenta y siete con 47/100 soles (S/4,257.47), y si bien no existe un perjuicio económico a la demandada ha infringido una prohibición. Finalmente, sobre la tercera falta: ha cometido dos faltas, la primera de no realizar el procedimiento determinado en los procesos crediticios, pues ha señalado en su carta de descargo la solicitud del cliente Francisco Guerra, e cual fue acompañado con la copia del DNI, recibo de agua y estado de cuenta, mas no afirmó que haya ingresado al aplicativo IDENTIFICA; y la segunda: haber realizado operaciones con el cliente, pues en su descargo señala que la señora Yolanda es un familiar no cercano. Asimismo, se advierte que con fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, se han presentado casos similares, los cuales son pasibles de sanción.

c) Sentencia de segunda instancia:

El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma corte, mediante **Sentencia de Vista de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete**, contenida en la resolución número siete, **revoca** la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que realizando una análisis de razonabilidad y proporcionalidad, la carta de despido hace alusión de reiteración en la conducta y ser sancionado anteriormente. Sin embargo, la suspensión de tres días sin goce de haber data el veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, fecha que ya había realizado las operaciones indebidas por las que fue despedido, por lo que no hay reiterancia debido a que las faltas para el despido fueron en el mes de mayo y julio de dos mil dieciséis y aun no había recibido ninguna sanción.

Además, no se ha demostrado que las faltas cometidas por el actor hayan significado alguna ventaja personal para él, pues no se ha probado que haya obtenido algún provecho o beneficio de ello, o que se haya causado algún perjuicio

económico al banco o los clientes; por el contrario, obra una declaración jurada del cliente Carmen Orihuela, quien declara que las firmas impugnadas son de su puño y letra. Asimismo, sobre el depósito que le realizó la señorita Lizeth se debe precisar que según lo expuesto en audiencia de vista, le debía un dinero al demandante (afirmación que no fue enervada por el banco). En consecuencia, al no haber cumplido con la proporcionalidad y razonabilidad procede concederle la indemnización por despido arbitrario.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: El artículo presuntamente infraccionado, establece:

*“Artículo 25.- **Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:***

*a) **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.(...)”***

Es necesario también para resolver el caso en concreto, señalar lo prescrito en el artículo 6°, 12° y 14° del Reglamento Interno de Trabajo:

“Artículo 6°.- Los documentos normativos del Banco, tales como Reglamentos y Circulares, son publicados a través de la página web que el Servicio de Normas tiene a disposición de todos los trabajadores en intranet con el nombre de “Sistema Normativo”. Es responsabilidad directa de los trabajadores revisarlos y cumplirlas.

*Artículo 12°.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores del Banco:
Instruirse del contenido del presente Reglamento interno de Trabajo y las normas que lo integran y darle estricto cumplimiento.*

*(...) **Ejecutar con diligencia, lealtad, interés y eficiencia las tareas a su cargo.***

*Artículo 14°.- Está terminantemente prohibido a los trabajadores del Banco:
Realizar operaciones con clientes o proveedores del Banco que les deparen provecho personal o en favor de terceros, aun cuando no sean necesariamente perjudiciales o estén en conflicto con los intereses de la institución. Están prohibidos asimismo de practicar agio o usura bajo cualesquiera de sus formas.*

Aprovechar o valerse de su posición o puesto de trabajo para obtener personal o a favor de terceros”

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por el Juez y el Colegiado Superior, **la controversia se enfoca en determinar si ha existido razonabilidad y proporcionalidad en la sanción aplicada;** para efectos de establecer si le corresponde la indemnización por despido arbitrario o no al amparo del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Quinto: Respecto al despido

El despido, es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos:

- a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y
- b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

La Buena Fe Laboral se puede definir como un principio; es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en

sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente¹. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; tanto es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Respecto a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene no solo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa².

En ese contexto, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Asimismo, las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, caso contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Además, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

¹ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El derecho individual del trabajo en el Perú"* Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

² BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 223-224.

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Sétimo: De la evaluación de los hechos, y conforme el análisis de la sentencia de primera instancia (fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa) y segunda instancia en su fundamento “décimo segundo” (fojas doscientos diez a doscientos veinticuatro), ha quedado plenamente establecida la existencia de una causa justa para dar por terminado el vínculo laboral del demandante con la entidad demandada, configurándose un despido justificado conforme lo establecido en el artículo 24° inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sin embargo, es materia de análisis de esta casación determinar si bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad corresponde ser amparado su pretensión alternativa del pago de una indemnización por despido arbitrario.

Octavo: El *a quem* sostiene que se ha lesionado el principio de proporcionalidad y razonabilidad, debido a que no ha evaluado los “**antecedentes**” del trabajador, sus “**años de servicio**” y determinar si la “**conducta causo perjuicio a su empleador**”.

En ese sentido, respecto a los antecedentes del trabajador Marcos Antonio López Paucar, conforme a la **Carta de pre aviso**, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, que obra a fojas catorce a veinticinco se señaló:

“8. Por último, debemos resaltar el hecho de la reiterancia en su conducta como Asesor de Ventas y Servicios (AVS) puesto que usted ha sido anteriormente investigado por el Área Seguridad Integral para los Negocios (Caso R2016-0335) proceso en el cual también se identificaron operaciones indebidas con los clientes Sr. Gierrek Velarde Falconi con DNI N° 41004575, Sr. Dante Neyra

Sedana con DNI N° 41612744 y la Srta. Susana Bautista Cochachi con DNI N° 41850438, por lo que ante los hechos de que usted había incumplido con las pautas operativas previstas para su cargo y función fue sancionado por el Banco con una suspensión sin goce de haber por tres (3) días. Es más en su haber laboral posee tres (3) cartas de amonestaciones y una (1) carta severa amonestación por reiterados incumplimientos a las normas operativas del banco así como, también, al Reglamento Interno de Trabajo, la que evidencia su desinterés por cumplir a cabalidad con sus obligaciones laborales”

Asimismo, en la **Carta de descargo** efectuada por el demandante, de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis que obra a fojas veintiséis a veintinueve, absolvió tal extremo, señalando lo siguiente:

“(…) Al respecto, debo precisar que, la sanción impuesta, fue motivada por algunas operaciones irregulares que se cometieron involuntariamente, el mismo que acepté, con el compromiso de no volver a cometerlas (...)”

Del contenido, de ambos documentos se puede advertir la falta de diligencia del trabajador en la ejecución de sus servicios dentro del trabajo, la misma que ha generado en varias oportunidades “operaciones irregulares”.

Si bien el Colegiado Superior ha señalado que al ser tales hechos realizados con posterioridad a la imputación al despido, no se configuraría su reiteración, este Supremo Colegiado no comparte tal posición, debido a que resulta incongruente que bajo una evaluación de “temporalidad de los hechos imputados” se desestime el supuesto de reiteración, sin tener en cuenta si son los mismo hechos o no; por lo tanto, este Supremo Colegiado considera que si se ha enmarcado una conducta imputable de forma reiterativa del trabajador.

Noveno: Como segundo punto, la Sala Superior señala que debió tenerse en cuenta los “años de servicios”, por lo que en ese aspecto se debe advertir que conforme el escrito de demanda, el demandante ingresó a laborar en el Banco de Crédito del Perú – BCP, con fecha ocho de setiembre de dos mil ocho hasta el siete de noviembre de

dos mil dieciséis; es decir, ha tenido una antigüedad de más de ocho años de servicios, lo que conlleva según su antigüedad conozca aún mejor los lineamientos del procedimiento interno de las transacciones realizadas en la entidad bancaria, lo que genera aún más reprochable los hechos imputados, debido a que no se puede alegar un desconocimiento o error “involuntario” como lo ha señalado en su escrito de descargo.

Décimo: Finalmente, respecto tercer punto relacionado a si la “conducta causo perjuicio a su empleador”; este Supremo Colegiado considera que a pesar de no encontrarse probado un perjuicio económico a la entidad demandada, esto no es óbice para merituar el grado de temeridad del accionante en la ejecución de los hechos imputados, los mismo que han contravenido su Reglamento Interno de Trabajo y que incide directamente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que resulta suficiente para satisfacer los principios de razonabilidad y proporcionalidad invocados.

Décimo Primero: Es necesario precisar, que encontrándose configurado la falta grave conforme se ha expuesto precedentemente, este Supremo Tribunal considera **proporcional** la sanción impuesta de despido; por lo tanto, la sanción cumple con los márgenes relacionados a un juicio de proporción de la dimensión y trascendencia que ha adquirido la falta grave imputada.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infringido el contenido del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues se encuentra acreditado, a través de los medios probatorios aportados al proceso la falta grave imputada al actor, que motivó su despido, y que debido a su misma gravedad tampoco amerita la indemnización por despido arbitrario establecido en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. En consecuencia, tampoco corresponde amparar la pretensión alternativa del demandante; por consiguiente, el recurso corresponde ser declarado **fundado**.

Por estas consideraciones:

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco de Crédito del Perú**, mediante escrito presentado el doce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y dos; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diez a doscientos veinticuatro; y **actuando en sede de instancia**; **CONFIRMARON** la sentencia apelada, de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa, que declaró **infundada** la **demanda en todos sus extremos**; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante **Marcos Antonio López Paucar** sobre **Reposición por despido fraudulento y otro**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO