



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla: *El empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones, pues de lo contrario se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva, de conformidad con el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. En el caso de autos, no se acreditó que el actor haya incurrido en la falta grave que amerite el despido.*

Lima, doce de junio de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número once mil ciento ochenta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, 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 el demandado, **Jockey Club del Perú**, mediante escrito presentado el diez de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** del veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y dos, **que revocó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos tres a doscientos veintiuno, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Miguel Felipe Bonifaz Ojeda**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha cinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y tres a setenta y siete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal de **Infracción normativa por interpretación errónea de los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas sesenta y cinco a setenta y cinco, el accionante pretende el pago de ciento trece mil cuatrocientos sesenta y cuatro con 44/100 soles (S/.113,464.44), por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- Sentencia de Primera Instancia: El Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, por considerar que el actor incurrió en falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, por inobservar el Reglamento Interno de Trabajo del demandado, documento respecto del cual tenía pleno conocimiento de su contenido y directivas, al no mantener en reserva los asuntos relacionados con el Jockey Club del Perú, lo que contraviene el artículo 8°, literal d) y el artículo 10°, literal e) del aludido Reglamento Interno.

1.3.- Sentencia de Segunda Instancia: La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintiocho de abril de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, ordenando pagar al demandante la suma de cien mil ochocientos veinte con 72/100 soles (S/.100,820.72), por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y costas del proceso. Consideró que los supuestos de obligación incumplida o de prohibición transgredida, no revisten tal gravedad que ameriten el despido, tanto más si tampoco guardan vinculación o nexo con la imputación principal, consistente en la entrega de



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

información reservada, por lo que concluye que no se comprobó objetivamente la comisión de falta grave ni el perjuicio que habría sufrido la parte demandada.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la causal declarada procedente

Tercero: Los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señalan lo siguiente:

“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. (...)

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal” (los subrayados son nuestros).



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si la Sala Superior interpretó de manera correcta los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ello con la finalidad de dilucidar si existió causa justa de despido y si corresponde o no el pago de una indemnización por despido arbitrario a favor del demandante.

Respecto al despido

Quinto: 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.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹.

Por su parte, Plá Rodríguez señala que:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”².

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Tercera edición, Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. página 66.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan para el futuro los efectos del contrato³.

En relación a ello, tenemos que 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, tanto así que nuestra legislación ha contemplado en el referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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 encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el mencionado artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

Sobre la faltas graves previstas en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Sexto: 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 que sirva como 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 implícitamente⁴.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan

³ Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, *Op. Cit.*, páginas 65-66.

⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El derecho individual del trabajo en el Perú"* Lima: Editorial Gaceta Jurídica, página 515.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en tal línea, el empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones.

Séptimo: En ese contexto, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas con lealtad y fidelidad. Además, se tiene que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva y para realizar el despido, previo procedimiento establecido por ley, en caso las infracciones al Reglamento Interno de Trabajo revistan gravedad.

Octavo: Por otro lado, la interpretación del inciso d) del artículo 25° del mismo cuerpo legal acotado, referido a al uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, concierne a la afectación del secreto que el trabajador conoce por su función en la empresa, referente a procedimientos de carácter técnico, o de fabricación según nuestra ley, y en general, a toda información, de índole diversa, cuyo dominio es privativo y reservado para beneficio del empleador y su actividad económica⁵.

Solución al caso concreto

Noveno: De la revisión de autos se aprecia que el recurrente en su recurso de casación⁶, respecto a la causal bajo examen, sostiene lo siguiente:

9.1.- El demandante, en su condición de Jefe de Concesiones, proporcionó al señor Jaime Mujica, Presidente del Jockey Club de Arequipa y al señor Hernán López Robles, Gerente Comercial de Valparaíso Sporting, información reservada que se encontraba en su poder, sobre el sistema de apuestas de la compañía Sportech, con la finalidad de

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". Lima: Jurista Editores, página 240.

⁶ Fojas 269 a 270.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

procurar que el Jockey Club de Arequipa deje de operar el sistema de apuestas antes mencionado que viene utilizando a través del Jockey Club del Perú y que genera un importante ingreso por concepto de apuestas hípcas, para que sea reemplazado por el sistema de apuestas de la empresa Valparaíso Sporting.

9.2.- Como consecuencia de lo señalado, el demandante inobservó la prohibición prevista en el literal d) del artículo 8º del Reglamento Interno de Trabajo del emplazado, el cual señala que queda expresamente prohibido a los trabajadores brindar información reservada o confidencial de la empresa a terceras personas, vulnerando así con la entrega de dicha información reservada el aludido Reglamento Interno de Trabajo.

Décimo: La Sentencia de Vista sostiene que los supuestos de obligación incumplida o las prohibiciones transgredidas, no revisten tal gravedad que ameriten el despido, tanto más si tampoco guardan vinculación o nexo con la imputación principal, consistente en la entrega de información reservada, concluyendo que no se comprobó objetivamente la comisión de falta grave ni perjuicio sufrido por el demandado.

Décimo Primero: En ese orden de ideas, respecto a la falta grave consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, de manera específica, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, cuando revista gravedad, se tiene que el análisis de los medios probatorios que obran en autos permite advertir que no se incumplió el mismo instrumento, desde que conforme se desprende del inciso d) artículo 8º del Reglamento Interno de Trabajo⁷, tal falta no reviste gravedad, pues aluden a supuestos de carácter genérico de la empresa, como es la reserva sobre los asuntos relacionados con ella y no aluden a información reservada, por lo que denota una vinculación con el cumplimiento de obligaciones y no con la entrega de información reservada.

⁷ Reglamento Interno de Trabajo del Jockey Club del Perú: “Artículo 8º: Son obligaciones de los trabajadores del Jockey Club del Perú las siguientes: (...) d) Mantener reserva en los asuntos relacionados con el Jockey Club del Perú. (...)” (fojas 41 reverso).



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Segundo: Por otro lado, en cuanto a la infracción consistente en el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la Sala Superior analiza - en criterio que comparte esta Sala Suprema- que la información proporcionada por el trabajador a un tercero no tiene la característica de ser información reservada, es decir que se trate de secretos industriales o que sea “información destinada exclusivamente para un uso o una persona determinados”, a lo que se suma que la información proporcionada por el actor vía correo electrónico⁸, no constituía información reservada ni tal acto se encontraba previsto en el Reglamento Interno de Trabajo como un incumplimiento que revista gravedad, sino solo como el cumplimiento de obligaciones generales de los trabajadores. Por lo mismo, la interpretación realizada por la Sala Superior de las normas invocadas, en el caso concreto, fue correcta, al no haberse verificado la configuración de falta grave que amerite el despido.

Décimo Tercero: De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior no incurrió entonces en infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que la causal bajo examen y el recurso planteado devienen en **infundados**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, **Jockey Club del Perú**, mediante escrito presentado el diez de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y

⁸ Correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2015, mediante el cual el demandante comunica al señor Hernán Robles López (Gerente General de Valparaíso Sporting): “(...) que Arequipa utiliza el sistema de apuestas de la compañía Sportech a través de la red del Jockey y que actualmente la señal de video que funciona a través del Jockey es por internet con las limitaciones que ello supone (...)”, fojas 33.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 11185-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO**

dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Miguel Felipe Bonifaz Ojeda**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

MVWC / AHC