



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

CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017

TACNA

Reposición Laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

SUMILLA.- *Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En el caso en concreto, se encuentran acreditadas las faltas cometidas por el demandante.*

Lima, siete de noviembre de dos mil diecinueve

VISTA, la causa número diecisiete mil ciento sesenta, guion dos mil diecisiete, guion **TACNA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Crediscotia Financiera Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos noventa y cinco a mil trescientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos cuarenta y cuatro a mil doscientos sesenta y uno, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha once de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil ciento setenta y uno a mil ciento ochenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y **reformándola** la declaró **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido con el demandante, **David Iván Moscoso Roldán**, sobre **Reposición Laboral**.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha doce de marzo de dos mil diecinueve que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y ocho del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

l) 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.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos ochenta y tres, obra el escrito de **demanda de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince**, presentado por el demandante David Iván Moscoso Roldán, donde solicita su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de funcionario de negocios (Analista de Créditos) ante el área de créditos (comercial) de la entidad demandada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por haber sido objeto de un despido fraudulento y arbitrario, con condena de costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, a través de la **Sentencia emitida con fecha once de agosto de dos mil dieciséis**, que corre en fojas mil ciento setenta y uno a mil ciento ochenta y cuatro, declaró **Infundada** la demanda, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: **i)** El accionante, laboró en el cargo de Funcionario de Negocio Microempresa ante el Área de Créditos (comercial) de la entidad demandada (Crediscotia Financiera SA.) desde el siete de febrero de mil novecientos noventa y cinco al veintisiete de abril



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

de dos mil quince, en la condición de contrato a plazo indeterminado. **ii)** Se le imputó el incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, asimismo de la revisión de autos se puede evidenciar que el demandante ha efectuado tanto su descargo a folios 56/86 como su ampliación de su descargo a folios 289/300, hechos que al no imputársele al demandante causales genéricas, el demandante no podría haber contradicho cada hecho señalado en la carta de pre aviso. **iii)** El acta – seguimiento de portafolio de revisión de cartera, los cuatro casos imputados al demandante en la carta de despido han sido aceptadas, ya que se encuentra suscrito por este y no es desvirtuado por el actor; siendo que en el caso de Yolanda Ginéz, se ha registrado un balance mal elaborado en el inmueble por el monto de ochenta y siete mil trescientos sesenta con 00/100 soles (S/ 87,360.00) cuando debió ser veintiocho mil doscientos cuarenta y seis con 00/00 soles (S/ 28,246.00) y se ha sobreestimado la maquinaria, sin embargo de los medios probatorio la declaración jurada e informe de evaluación no desvirtúa la falta; en el caso de Fredy Quispe, de la revisión del expediente no se advierte la inspección por parte del demandante en los cuatro puestos que señala para el otorgamiento de crédito, tampoco la visita del oficial de crédito, solo se puede determinar que tiene una pequeña empresa de conformidad comprobante de pago que obra a fojas 897, mas no se acredita su funcionamiento. Respecto al caso de Durvy Quispe, no se evidencia la inspección del demandante, debido a que la declaración jurada no basta y finalmente referente al caso de Candy Huisa, los correos enviados por el primer oficial de crédito señalan que la verificación domiciliaria indica conviviente, hecho que no ha sido desvirtuado por el otro oficial de crédito, por lo que la aprobación de crédito no ha sido evaluada de forma objetiva.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante **Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete**, que corre en fojas mil doscientos cuarenta y cuatro a mil doscientos sesenta y uno procedió a **revocar** la Sentencia apelada, reformándolo a **Fundada** expresando fundamentalmente que si bien los supuestos de un despido fraudulento no concurren de forma manifiesta en el caso de autos,



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

CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017

TACNA

**Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

más aun si la carga de la prueba corresponde en este caso al demandante, la imputación de la falta no resulta ser falsa, imaginaria o inexistente, o que el hecho atribuido no se encuentre tipificado como falta grave relacionada con la conducta del trabajador y que se haya vulnerado el principio de tipicidad, lo que ocurre es un supuesto de falta disciplinaria de inobservancia al Reglamento de Faltas a los Negocios, al no observar estrictamente los procedimientos para el otorgamiento de créditos; sin embargo es cuestionable el hecho de la intensidad de la sanción.

Para ponerse la sanción debe tenerse en cuenta aspectos relacionados a la conducta, advirtiéndose felicitaciones al recurrente y no tener procesos disciplinarios previos. Asimismo los clientes mencionados han cumplido con cancelar todo, y renovando nuevos créditos que se presume por su historial y conducta crediticia favorable, además no se puede acreditar perjuicio material en su agravio y menos se acreditó una ventaja obtenido en el provecho alcanzado, en consecuencia no se debe valorar solo los elementos objetivos sino los subjetivos del entorno, debiendo tomar sus antecedentes. Por ello el actuar unilateral del empleador resulta siendo arbitrario por cuanto adopta la medida más gravosa en la escala de sanciones, atentando contra el principio de graduación, por lo que se concluye que el despido producido por falta grave no concurriendo los supuestos de despido fraudulento pero si arbitrario por la vulneración de derechos fundamentales, reformando la apelada.

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Tercero: Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 294 97, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

Cuarto: La disposición de la **causal denunciada** establece 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.”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Es necesario también para resolver el caso en concreto, señalar lo prescrito en el Manual de Políticas de Microempresa y el Reglamento de Faltas de Negocios, que obra a fojas quinientos setenta y cinco a seiscientos tres:

“5.2. Faltas al Proceso Operativo (Muy Grave)

- *Falsear la información en la solicitud de crédito o en los sistemas de la Financiera.*

6.1.3. Faltas a la Política de Créditos

- *Presentar y/o aprobar un crédito sin que exista el negocio del cliente. (Muy Grave)*
- *Presentar y/o aprobar un crédito sin que el negocio del cliente cuente con la antigüedad requerida, según la política de créditos. (Muy Grave)*
- *No efectuar la evaluación de los pasivos de la unidad familiar. (Grave)*
- *Sobreestimar por error los activos (corrientes y fijos) y/o ingresos, o subestimar los pasivos (cortos y largo plazo) o costos/gastos en la evaluación del negocio, según la metodología definida en el Manual de políticas de créditos. (Grave)”*

Quinto: En ese contexto, en el recurso casatorio materia de análisis, el recurrente principalmente alega lo siguiente:

- i. La sala considera que para que se configure la falta grave descrita en el inciso a) y d), se requiere la reiteración cuando la interpretación correcta es que para la configuración de dicha causal no se exige reiterancia, solo que se acredite el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la interpretación correcta del segundo supuesto es proporcionar información falsa al empleador y que el elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y además para que se configure la falta también es necesario que concurra el elemento subjetivo, el “animus nocendi” del trabajador para obtener una ventaja para sí.*

Sexto: Consideraciones generales sobre el 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.

Pla Rodríguez define el despido como:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”¹.

El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) que 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, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato².

Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa; 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 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.

Sétimo: El Despido Fraudulento

En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando:

*“Se despide al trabajador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha*

¹ PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3° edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Resaltado nuestro).

Octavo: El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:

- a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento:

“(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...)”.

Noveno: Marco jurídico de la falta grave

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, ha definido a la falta grave como aquella *“(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”.*

Naturalmente, esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”³.

Ahora bien, la determinación de la gravedad y de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma legal antes citada, la comprobación de la misma debe ser objetiva y la sanción a imponerse será razonable y proporcional.

Décimo: Evaluación de los hechos fácticos materia de controversia

La Sala Superior en la **Sentencia de Vista**, de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete ha concluido conforme al fundamento “3.5 – segundo y tercer párrafo” lo siguiente:

*En razón a lo descrito, **los supuestos de un despido fraudulento no concurren de forma manifiesta en el caso de autos**, más aún si la carga de la prueba corresponde en este caso al demandante, **la imputación de la falta no resulta ser falsa, imaginaria o inexistente, o que el hecho atribuido no se encuentre tipificado como falta grave relacionada con la conducta del trabajador y que se haya vulnerado el principio de tipicidad**; lo que ocurre **es un supuesto de falta disciplinaria de inobservancia al Reglamento de Faltas a los Negocios**. **El incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo al no observar estrictamente los procedimientos para el otorgamiento de créditos** (revisión de expedientes con los requisitos exigidos) **no resulta ser imaginario ni falso o que contenga ausencia de tipificación configurando un despido fraudulento**, siendo **sin embargo cuestionable el hecho de la intensidad de la sanción impuesta**, por cuanto para que el demandante haya procedido con dicho actuar es que llevaba implícita la participación de otros servidores (Oficial de Créditos, quien aprueba el crédito, y Asesor Externo) en dicho procedimiento; sin embargo **dicha conducta debe también evaluarse en relación al perjuicio causado para efectos de ponderarse la responsabilidad y posterior sanción**.*

³ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. ““El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Décimo Primero: Asimismo, en el análisis de la **sentencia de primera instancia** (fojas mil ciento setenta y uno a mil ciento ochenta y cuatro) en su fundamento “40 y 44”, 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 24º 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, advirtiendo que no se ha configurado un despido fraudulento. Sin embargo, en el fundamento “47” hizo la precisión siguiente:

*“47) Además, es necesario señalar que **el despido Arbitrario está tipificado en el Artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, ley de Productividad y Competitividad**, que señala: “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su condición o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio sociales pendiente (...). Significando esto, que **ante un despido arbitrario existente solo se tiene derecho al pago de la indemnización, más no a una reposición.**”*

Décimo Segundo: De lo expuesto se corrobora que en **ambas instancias se ha logrado determinar que los hechos que configuran la falta grave no son falsas, imaginarias o inexistentes, o que el hecho atribuido no se encuentre tipificado como falta grave; sino todo lo contrario** conforme a los siguientes medios probatorio que se detallan a continuación:

- **Acta de Seguimiento de Portafolio**, de fecha nueve de abril de dos mil quince, que obra a fojas cuarenta y seis a cincuenta y cuatro: donde se le observó treinta y dos (32) casos, entre los más destacados casos son:
 1. **Yolanda Ginez:** Excede ratio de solvencia en 2.5 veces, sobreestima el valor del inmueble considerando ochenta y siete mil trescientos sesenta soles (S/87,360.00)



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

y lo correcto era veintiocho mil cuatrocientos veintiséis soles (S/28,426.00), así como en maquinaria y equipo considera once mil trescientos sesenta (S/11,360.00) y lo correcto era cinco mil seiscientos ochenta (S/5,680.00)

2. **Candy Huisa:** No cumple con adjuntar el sustento por el 60% del valor de préstamo con boleta o factura por compras de materiales de construcción. No ingresa todos los intervinientes del crédito, se constata que el titular del crédito tiene como conviviente a Juan Hernani (el mismo que tiene deudas con otras entidades).
 3. **Freddy Quispe:** Negocio no existe y de acuerdo a lo manifestado por los comerciantes de los puestos 500,501, 444, 21 de la feria veintiocho de julio, no lo conocen.
 4. **Durvy Quispe:** Negocio no le pertenece al cliente, el real propietario Wilber Pari Choquenaca (quien tiene antecedente negativo de crédito).
- **Descargo y levanta observación al Procedimiento de revisión de cartera de portafolio**, fecha veinte de abril de dos mil quince, que obra a fojas cincuenta y seis a ochenta y seis, donde el demandante absolvió en su primera oportunidad lo siguiente:
1. **Yolanda Ginez** (S/20,000.00): pago 02 de 18 cuotas, cuanta con ingresos de venta de alzados por más de cuatro años y se acredita con el bien inmueble valorizado en cincuenta mil dólares americanos (\$50,000.00), además cuenta con 2 locales comerciales.
 2. **Candy Huisa** (S/50,000.00): pago 05 de 36 cuotas, dedica a la venta de prendas de dormitorio, cuenta con créditos en BCP y Caja Tacna, según evaluación realizada por el Oficial de Crédito, manifestó la cliente que era soltera. El Oficial de Crédito emitió una nota A posteriori donde se señaló adjuntar comprobantes de compra de materiales (60%) bajo responsabilidad de FDN, no indica plazo. Dicho inmueble conforme lo manifestó el cliente se encuentra en construcción.
 3. **Freddy Quispe** (S/60,000.00): Cuenta con créditos en Mi Banco, Financiera Confianza, dicho crédito fue verificado y evaluado por el Oficial de Créditos Javier Mendoza y aprobado por el Oficial de Crédito Yesenia Villanueva. Cuando se realizó la visita contaba con cuatro (4) locales propios en el Centro Comercial Tarapacá y dos (2) locales alquilados en feria veintiocho de julio y cuenta con un taller en el segundo piso de su domicilio. Todos los locales fueron verificados por el recurrente y los Oficiales de Crédito



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

CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017

TACNA

Reposición Laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

4. **Durvy Quispe** (S/10,000.00): Es su primer crédito, y según RENIEC es soltera, no tiene relación convivencial, siendo un crédito individual y no mancomunado.
- **Carta de Imputación de Cargos**, de fecha veinte de abril de dos mil quince. Falta grave: artículo 25° incisos a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y del Reglamento de Faltas de Negocios (Punto 5.2 Política en los Negocios, 6.1.3 Faltas a las Políticas en los negocios)

HECHOS IMPUTADOS:

1. La entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja.
 2. Inobservancia del Manual de Política de Microempresa y el Reglamento de Faltas en los Negocios.
 1. **Otorgó créditos a personas cuyos negocios no existen:** con fecha diez de junio de dos mil catorce, se aprobó y desembolsó crédito a Freddy Quispe López, (S/60,000.00) con un negocio que no existía. .
 2. **Otorgó crédito a personas cuyos negocios no le pertenece:** con fecha trece de noviembre de dos mil catorce, aprobó y desembolsó a Durvy un crédito S/5,000.00 para un supuesto negocio y al realizar la visita el verdadero dueño era Wilber Pari Choquehuanca.
 3. **Otorgó y aprobó créditos sin ingresar a todas las personas intervinientes del mismo:** Los créditos de las señoras Huisa Huarachi y Candy Yanela, sin embargo en la constatación se verificó que tiene conviviente al señor Juan Hernani Ajalla quien registra antecedentes externos negativos con BCP y Scotiabank.
 4. **Otorgó y aprobó créditos a clientes que realizaban actividades económicas informales, no sujetas a créditos conforme a nuestras políticas internas:** su aprobación de crédito de la señora Hermelinda Lima Huarzayano se adjunta la cancelación de la deuda mes que la cliente mantenía con Mi Banco y Banco Financiero, incumpliendo ese procedimiento.
 3. **Aprobó crédito sin que el negocio del cliente cuente con la antigüedad requerida:** El crédito de la señora María Corimanya Pumachara, no se advirtió que el negocio era informal, no cuenta con RUC, ni antecedentes de crédito Mes igual o mayor de un año, tampoco solicitó SCI que verifique la antigüedad del negocio. Similar caso sucedió con Juana Huiza Ticona.
- **Carta Notarial (Descargo)**, de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince.
1. Sobre la **Primera Falta:** La señora Yolanda Ginez, a la fecha ya ha cancelado el total de crédito, asimismo sobre el valor del inmueble se ha



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

obtenido una Declaración Jurada de la cliente, además no existe un peritaje que determine la sobreestimación del valor del bien.

Sobre Fredy Quispe, el negocio si existe y se acompaña una Declaración Jurada del cliente ratificando la existencia del negocio. Asimismo ya se canceló el crédito obtenido, según voucher que se acompaña.

Referente a la señora Durvy Quispe: se adjunta Declaración Jurada del cliente manifestando ser el dueño del negocio, asimismo se adjunta otra Declaración Jurada del vendedor Wilber Pari Choquehuanca.

Respecto a la señora. Candy Huisa: la cliente tiene la condición de soltera y que a la fecha no tiene conviviente lo que fue corroborado por el Oficial de Créditos en su visita, contando además con otros créditos en otras financieras.

Sobre la señora María Corimanya y Juana Huisa: si se acompañó la documentación pertinente para acreditar la antigüedad requerida.

Acerca de la señora Hermelinda Lima: Si se acompañó el voucher de cancelación de la deuda del cliente que mantenía con Banco Financiero, más no de Mibanco en razón que la entidad financiera no le aceptaba la cancelación de su deuda.

No se precisa que créditos y que clientes se han otorgado por negocios informales.

2. Sobre la **Segunda Falta**: Se le imputa la inobservancia del manual y reglamento sin precisar, ni acreditar tal imputación. La mayor parte de clientes han pagado de manera puntual no advirtiéndose algún perjuicio.

Décimo Tercero: Bajo esa línea de análisis, este Colegiado estima que a la Sala Superior ha interpretado erróneamente los alcances del artículo 25º inciso a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debido a que en su fundamentación ha concluido que se configura la falta grave sin embargo considera necesario la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción.

Al respecto, se debe precisar que el presente **proceso versa sobre despido fraudulento**, la misma que tiene como efecto jurídico la “reposición” en el caso de ser estimada la demanda en todos sus extremos.

Sin embargo, la Sala Superior ha errado en su análisis al tener en consideración el despido como “**fraudulento arbitrario**”, lo que conlleva a un craso error,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

porque ***concluye como arbitrario el despido y ordena su reposición a pesar que la consecuencia jurídica para ese tipo de despido es la indemnización*** establecida en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Décimo Cuarto: Este Colegiado Supremo considera que el sentido correcto de interpretación del artículo 25 inciso a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para la determinación de la gravedad y de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto cuya comprobación de la misma debe ser objetiva.

En ese sentido conforme se señaló en el considerando “cuarto” en el Reglamento de Faltas de Negocios, que obra a fojas quinientos setenta y cinco a seiscientos tres, los actos imputados han sido calificados como “***grave***” y “***muy grave***”, por lo que para este Colegiado Supremo la interpretación del artículo en controversia dado por la Sala Superior desborda sus alcances, logrando alcanzar como única finalidad su reposición a pesar de admitir que existió la comisión de falta laboral.

Décimo Quinto: Es necesario precisar, a pesar de que como se sostuvo anteriormente la pretensión del demandante es la “reposición” la misma que solo es factible mediante el despido fraudulento invocado y no el arbitrario, no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción.

Sin embargo, a fin de realizar una evaluación integral este Colegiado Supremo señala en la misma línea de análisis de la primera instancia, al encontrarse **acreditado los cuatro hechos imputados como verdaderos, típicos y subsumibles como falta grave prevista en el artículo 25° del de l Decreto Supremo 003-97-TR,** resulta revestida aún más de gravedad de su accionar, debido a que han sido varias las conductas atribuibles al trabajador que han contravenido con las directivas de sus labores, sumado a ello su antigüedad (ingreso el siete de febrero de mil novecientos noventa y cinco), es decir, conocía las



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

CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017

TACNA

**Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

prohibiciones y responsabilidades vinculadas al cargo que ostenta, y aun así las ha infringido, hecho que se corrobora con el Reglamento de Faltas de Negocios, en donde se encontraba calificado las faltas como “leves”, “graves” y “muy graves”.

Décimo Sexto: Por tanto, este Supremo Tribunal considera **razonable y proporcional** la sanción impuesta de despido, debido a que el hecho fáctico dilucidado en el presente proceso ha conllevado al “quebrantamiento de la buena fe laboral”; por ende la sanción cumple con los márgenes relacionados a un juicio certeza y de proporción con la dimensión y trascendencia que ha adquirido la falta grave imputada.

Décimo Sétimo: A mayor abundamiento, en el recurso de apelación presentado por la parte demandada que obra a fojas mil ciento noventa y cuatro a mil doscientos veinticuatro, su fundamentación se ha basado en cuestionar la acreditación de los hechos materia de imputación, lo que ha sido analizado por ambas instancias, sin abordar ningún alcance sobre la gravedad de la sanción como lo ha efectuado la Sala Superior.

Décimo Octavo: Por todos estos fundamentos, se concluye que el Colegiado Superior ha interpretado erróneamente el inciso a) y d) 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, así como no se ha lesionado los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.

En consecuencia, no corresponde amparar el derecho petitionado al demandante, por consiguiente, el recurso corresponde ser declarado **fundado**.

Por estas consideraciones:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017
TACNA
Reposición Laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Crediscotia Financiera Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos noventa y cinco a mil trescientos veinte; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos cuarenta y cuatro a mil doscientos sesenta y uno; y **actuando en sede de instancia**; **CONFIRMARON** la sentencia apelada, de fecha once de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil ciento setenta y uno a mil ciento ochenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante **David Iván Moscoso Roldán**, sobre **Reposición Laboral**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

JCCS/vrs