



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** La tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, implica que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible; del mismo modo, la falta contenida en el inciso d) del referido artículo, implica una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: "la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja", en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí.*

Lima, once de julio de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número once mil sesenta y ocho, 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 la demandante, **Flor de María Reyes Fernández**, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos treinta y tres, contra la **Sentencia de Vista** del veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dos a doscientos quince, **que revocó la sentencia apelada** de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y nueve, **que declaró fundada (en parte) la demanda y reformándola la declararon infundada;** en el proceso seguido con el demandado, **Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y dos a ochenta del cuaderno formado, por las siguientes causales:



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- i) 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.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- iii) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1.- Pretensión: Se aprecia de la demanda que corre de fojas cincuenta y uno a sesenta y cinco, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento veintiséis a ciento treinta y cuatro, la actora pretende que se declare fraudulento el despido sufrido; en consecuencia, solicita su reposición en el puesto habitual de Ejecutiva de Negocios de Banca Pequeña Empresa; asimismo, pretende la nulidad de despido conforme al inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo número 728, con el pago de remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS); además, como pretensión accesoria pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios, más intereses legales, costas y costos del proceso.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

1.2. Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido; en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reponer a la demandante en su mismo puesto de trabajo ostentado hasta su cese o en uno de similar naturaleza y categoría, adscrita a una relación de trabajo, respetando los derechos adquiridos al momento del cese, con el respectivo pago de remuneraciones devengadas y compensación por tiempo de servicios devengados desde la fecha cuando se produce su despido, más intereses legales y financieros, con costas y costos del proceso. Consideró que el representante legal de la institución demandada ha reconocido durante el desarrollo de la Audiencia de Juzgamiento que la demandante no participó en ninguna etapa del procedimiento para el otorgamiento del crédito a la empresa Tecnología y Productos Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, sino que la forma de intervención fue mediante instrucciones a la Ejecutiva de Negocios Mary Morón Aliaga para tal otorgamiento, por lo que al no encontrarse el despido de la accionante fundado realmente en una causa justa, sino más bien en la afiliación al Sindicato de Trabajadores de su empleadora, configura el supuesto de despido nulo fijado en el inciso a) del artículo 29 del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

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 marzo de dos mil dieciocho, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola la declaró infundada. Consideró que se ha comprobado objetivamente la comisión de las faltas imputadas a la demandante, traducidas en la omisión de información a la empresa demandada e incumplir el debido procedimiento para el otorgamiento de crédito de la empresa de la cual es propietaria, hechos que no sólo configuran el incumplimiento de obligaciones esenciales, sino que además generan por su gravedad el quebrantamiento de la buena fe laboral, por ende se concluye que el despido se encuentra justificado; consecuentemente, habiéndose declarado justificado el despido, no cabe jurídicamente evaluar si el mismo despido es nulo, pues



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ello implicaría una contradicción lógica en el razonamiento y tampoco cabría la configuración del despido nulo, si los hechos que motivaron el despido ocurrieron en julio de dos mil catorce y la investigación se inició en septiembre de dos mil catorce, de los cuales tuvo pleno conocimiento la actora, a lo que se suma que su afiliación recién se produjo el diez de enero de dos mil quince, cuando ya previamente se iniciaron las investigaciones sobre los hechos que sustentan las faltas graves, lo que denota el indebido propósito de fabricar una prueba para alegar el despido nulo.

Infracción normativa

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

Sobre la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero: Tal disposición establece lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso en tal extremo será infundado y corresponderá pasar al análisis de las causales de índole sustantivo también declaradas procedentes.

Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Quinto: Respecto al debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural).
- b) Derecho a un Juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) **Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Asimismo, el Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso’”.

Igualmente, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia se ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente; **b)** falta de motivación interna del razonamiento; **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; **d)** motivación insuficiente; **e)** motivación sustancialmente incongruente; y, **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Solución al caso concreto

Séptimo: Conforme se observa del recurso de casación, a fojas doscientos treinta y dos parte pertinente, la recurrente fundamenta su causal señalando que se ha vulnerado el debido proceso, en la medida que los Jueces Superiores no han expresado el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, denegando la pretensión principal sobre nulidad de despido.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Octavo: Del análisis de la Sentencia recurrida se verifica que la decisión del Colegiado Superior cuenta con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose motivada de acuerdo a ley, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal; en ese sentido, y esto es lo relevante a partir de lo que expone la impugnante, la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido en la instancia superior de mérito, no puede ser causal para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del expediente que atente contra las garantías procesales y constitucionales y genere un vicio insubsanable; por ello, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Sobre la 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

Noveno: La disposición en mención regula 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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

[...]

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;

[...]”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo: Se verifica del recurso de casación, específicamente de los fundamentos que sustentan la causal bajo examen, que el análisis debe circunscribirse a determinar si el Colegiado Superior incurrió o no en la 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***, con la finalidad de establecer si corresponde o no la reposición laboral reclamada por la actora.

Sobre el marco protector general contra el despido arbitrario

Décimo Primero: El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta.

En ese sentido, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”¹; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sobre la falta grave

Décimo Segundo: El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *“(...) 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 (...)”*² y, además: *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”*³.

La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *“(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”*⁴.

Determinación de la gravedad

Décimo Tercero: La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, por lo que ese acto de graduación será útil para establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Sobre ello: *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más*

² PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

³ Ibidem.

⁴ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, En “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”⁵.

Entre los diversos elementos deben considerarse: “(...) *toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*”⁶.

Además cabe precisar que: “(...) *en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal*”⁷.

Supuestos tipificados como falta grave

Décimo Cuarto: El 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, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En ese contexto: “(...) *el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su*

⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *Ibidem*, página 23.

⁶ *Ídem*. páginas 23-24.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Ob. Cit.* página 206.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas⁸.

Décimo Quinto: Ahora bien, el literal 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, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: “(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de ‘faltas’ del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas⁹.”

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda extenderse a otros supuestos, como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, desde que la disposición de su propósito actúa como un patrón de las conductas consideradas faltas graves.

⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

⁹ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 25.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El principio de la buena fe laboral

Décimo Sexto: Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada, que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee de acuerdo a los términos del contrato suscrito. En función de tal Principio se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*¹⁰, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo Séptimo: La disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido 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 relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, desde que aquel ha sido el sustento jurídico de la demandada para desvincular a la accionante.

Décimo Octavo: La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de

¹⁰ Plá Rodríguez, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual puede configurarse con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte, dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que la otra se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Décimo Noveno: Es así que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] *deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia*”¹¹.

Vigésimo: En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “*El incumplimiento de las obligaciones de trabajo*”, con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la

¹¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

Vigésimo Primero: Por su parte, la falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: *“la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado. En este sentido, el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí¹².

Solución al caso concreto

Vigésimo Segundo: Para determinar si en el caso de autos se produjo la interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

22.1.- La accionante fundamenta la causal de su recurso haciendo de referencia a ambos incisos del artículo 25° del cuerpo legal referido, sosteniendo que la interpretación correcta de dicha norma es aquella que considera que para efectos de evaluar la falta grave del trabajador, es necesario el incumplimiento de obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral, así como haber hecho uso o entrega a terceros de información reservada o emitido falsa información, con la intención de causar perjuicio u obtener alguna ventaja, lo cual no se encuentra acreditado con prueba fehaciente.

22.2.- Al respecto, teniendo en cuenta, por un lado, lo establecido en el literal a) del artículo 25° del cuerpo legal citado, se observa que en el numeral 15 de la Sentencia de Vista, a fojas doscientos ocho, el Colegiado Superior señala que la falta descrita en dicho numeral reviste una de carácter genérico, pues engloba a todas las demás, y

¹² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores 2013, página 242.



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que se encuentra referida a aquellos incumplimientos vinculados a las labores específicas o concretas que le corresponde ejecutar al trabajador; así mismo, en las últimas líneas del numeral 16, precisa que solo una vez que se individualice la obligación concreta incumplida, podrá ser posible verificar si tal incumplimiento supone o no el quebrantamiento de la buena fe laboral.

22.3.- Por otro lado, respecto al literal b) del artículo 25° del mismo cuerpo normativo, la Sentencia de Vista, en el numeral 17, a fojas doscientos nueve, parte pertinente, señala que al ser el caso que dicho literal regula diversos supuestos, solo será materia de análisis el referido a *“la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, precisando asimismo que para ello se requiere la ocurrencia de los elementos materiales u objetivos consistentes en el dato o la información falsa que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo consistente en la intención del trabajador de actuar con el ánimo de engañar al empleador o con el propósito de causarle un perjuicio, u obtener una ventaja, lo que además suponga la evidente trasgresión del principio de la buena fe que debe existir en toda relación laboral. Y, en el numeral 28, a fojas doscientos trece, establece que atendiendo a la condición de la demandante de Ejecutiva de Negocios de Banca Pequeña, era evidente que tenía la obligación de brindar la información cierta y real sobre su patrimonio y su participación en empresas, a fin de evitar incompatibilidades o conflictos de intereses que pudieran producirse con ocasión del cumplimiento de sus funciones, lo que no se realizó, más aun si se otorgó un préstamo irregular a una empresa de la cual era representante legal y socia principal, por lo que se ha comprobado objetivamente la comisión de las faltas imputadas, traducida en la omisión de información.

22.4.- En este orden de ideas, se advierte que la Sala Superior interpretó de forma correcta lo establecido en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, más aún si conforme se observa de autos, el despido se produjo por el hecho que la actora solicitó una facilidad crediticia omitiendo solicitar la autorización de su Jefatura, y además sin brindar o declarar oportunamente el hecho de ser accionista y



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

representante legal de la empresa Tecnología y Productos Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, hechos que no han sido negados ni desvirtuados por ella, y que la desmerecen ante su empleadora en cuanto a la buena fe que debe rodear a toda relación laboral, en la que se espera la mayor transparencia del trabajador y renunciar a cualquier beneficio económico directo o indirecto que pueda producirse a partir de la propia intervención de la trabajadora en actos crediticios como el cuestionado; por ello, lo argumentado por la recurrente en su recurso de casación carece de fundamento, deviniendo la causal examinada en **infundada**.

Sobre la infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR

Vigésimo Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

(...)

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”.

Vigésimo Cuarto: Atendiendo a la infracción señalada y a las circunstancias descritas en los considerandos inmediatos precedentes, al haberse verificado que el despido de la actora se produjo por causa justa y habiéndose verificado que no se produjo interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, es inconsistente cualquier alegación que pretende sostener que el despido se produjo por causas tipificadas como nulidad de despido, deviniendo en consecuencia la causal bajo examen en **infundada**.

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



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Flor de María Reyes Fernández**, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos treinta y tres; en consecuencia, **NO CASARON la Sentencia de Vista** del veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dos a doscientos quince; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandado, **Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como ponente el señor **Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

TORRES VEGA

VERA LAZO

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

MVWC / AHC