



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad, que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador. Se afecta la buena fe laboral cuando se intentan promover conductas orientadas a la producción de acciones que pueden generar perjuicios al empleador.*

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa diecisiete mil treinta y tres, guion dos mil diecinueve, **TACNA**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de la Microempresa Sociedad Anónima – MIBANCO**, mediante escrito presentado el veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos noventa y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha siete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos cincuenta y siete, que **revocó** la **Sentencia de primera instancia** de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, **reformándola**, declararon **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, **Marianella Vargas Martínez**, sobre **Reposición laboral**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dos de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y cuatro del cuaderno de casación formado, por las causales de:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

- i. **Infracción normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR.**
- ii. **Infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1. Pretensión: Conforme se aprecia del escrito de demanda, que corre de fojas ciento treinta y seis a ciento setenta y cuatro, la demandante solicita su reposición como trabajadora con contrato a plazo indeterminado, en el cargo de Supervisor de Banca y Servicio, por haber sido objeto de un despido arbitrario; más costos procesales.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Tacna, mediante sentencia de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos cincuenta y seis, declaró infundada la demanda en todos sus extremos; al considerar que, de la revisión de los medios probatorios, la falta grave imputada a la demandante, se ha centrado en la falta de cumplimiento de sus funciones en su condición de Jefe de Banca de Servicio I, generando la ruptura de la confianza depositada sobre su persona, siendo irrelevante que su



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

accionar ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Sostiene que, no puede alegarse una imputación vaga o genérica, sino por el contrario, debe considerarse el nivel que detentaba la actora para con la parte demandada, correspondiendo a un cargo de especial trascendencia, como es la de ser responsable de la gestión, supervisión, control y mantenimiento de los recursos financieros asignados a la agencia, en consecuencia, la sanción impuesta por el empleador se encuentra justificada y resulta razonable, hecho que significa que no se vulneró el principio de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad que aduce la actora en su demanda.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de vista de fecha siete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos cincuenta y siete, **revocó** la sentencia apelada, y **reformándola** declaró fundada la demanda, ordenando que la demandada cumpla con reponer a la demandante en el cargo de Supervisor de Banca de Servicio.

Sostiene que, del análisis de los medios de prueba aportados al proceso, la conducta de la actora se atenúa por las siguientes razones: **a)** no aparece de autos lineamientos previstos en forma clara y concreta sobre el producto “ahorro para un sueño” (sean estas condiciones, limitaciones, montos mínimos, máximos, número de cuentas, etc.); **b)** de las cuentas aperturadas (más de uno por cliente) no se registra movimiento alguno, fueron cuentas inertes e inoperativas; **c)** la condición prevista por el Manual de Prevención de Riesgos, de la demandada al indicar: “la apertura de múltiples cuentas por la misma persona, en las cuales se hacen numerosos depósitos pequeños (...)”. En las cuentas aperturadas no se efectuaron o registraron depósitos o cualquier otra operación; y, **d)** la apertura de cuentas se encontraba a cargo del Ejecutivo de



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Banca y servicio, según el Manual de Procedimientos de captación de depósitos.

Refiere que dichos supuestos restan gravedad en relación a la intensidad de la sanción, que si bien no dejan de ser faltas disciplinarias, no conllevan a la imposición de la sanción más drástica al interior de la demanda; no se acredita que la demandante haya sido objeto de medida disciplinaria alguna con anterioridad, por lo que en dicho extremo no se supera el test de proporcionalidad; es decir, no se ha tomado en cuenta los antecedentes disciplinarios de la trabajadora, ni los aspectos subjetivos de su récord laboral y la responsabilidad compartida derivada de la actuación de sus colaboradores, vulnerándose el principio de proporcionalidad y gradualidad al margen de la entidad de la falta cometida y su incidencia.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Respecto de las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de casación, la presente resolución debe circunscribirse primero a delimitar si se ha incurrido en falta grave, consecuentemente si procede o no la reposición de la demandante, ello de conformidad con la infracción normativa de la siguiente norma legal: **Infracción normativa del inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº
003-97-TR, dispositivo legal que prevé:

“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. (...).”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis, conforme a lo argumentado por la parte recurrente en su escrito de casación, al señalar que en autos se encuentran acreditados los hechos que motivaron el despido de la actora, así como el hecho de que la proporcionalidad de la sanción se encuentra plenamente justificada, en aplicación de la causal materia de análisis.

Algunos alcances sobre el despido arbitrario

Quinto: 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*



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

*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, caso contrario, nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

Sobre la falta grave

Sexto: 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, supuestos como:

- ✓ 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.

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.

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 Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Respecto de la determinación de la gravedad

Séptimo: 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 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.*

En cuanto a supuestos tipificados como falta grave

Octavo: 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

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

⁶ *Ibidem*. páginas 23-24.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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 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 cumplirlas”⁷.*

Noveno: 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 previstas”⁸.*

⁷ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

⁸ 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 Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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.

En relación al principio de la buena fe laboral

Décimo: 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. 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 el maestro uruguayo 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”*⁹, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo Primero: 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

⁹ Pla 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 Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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 recurrente para desvincular a la demandante.

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”¹⁰.

Décimo Cuarto: Carlos Blancas citando a Alonso Olea, señala que: (...) *al genérico “deber de trabajar” que impone el contrato de trabajo debe sumarse la modalidad de la prestación, en virtud de la cual el empleador especifica las obligaciones y labores concretas que el trabajador habrá de realizar, en atención a lo convenido en el contrato, así como a su categoría y calificación profesional.”¹¹*

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

Solución al caso concreto

Décimo Quinto: Conforme se aprecia de los actuados, es importante tener en cuenta las siguientes apreciaciones vertidas en el análisis del presente caso, y que son:

¹⁰ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

¹¹ BLANCAS BUSTAMANTE Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores. Lima 2013. Tercera Edición. página 208.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

- Con fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, la demandada cursa la carta de imputación de faltas graves a la demandante¹², consistentes en el:
 - i) incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...), y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, tipificada en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR; sustentando su imputación principalmente en que, de acuerdo al informe emitido por la Sub Gerencia de Prevención e Investigación de Fraudes, en el mes de noviembre de dos mil diecisiete, se ha concluido que, revisadas las cuentas aperturadas bajo el producto “ahorro por un sueño”, se ha verificado que la Agencia Pinto Matriz registraba una alta concentración de aperturas de cuentas bajo dicho producto, apreciándose que en la agencia bajo la supervisión y control de la actora, se aperturaron ciento diecisiete cuentas de ahorro aperturadas por catorce clientes, de las cuales se advierte con claridad que las ciento diecisiete cuentas de ahorro aludidas no registran movimiento alguno, siendo que inclusive tres de ellas fueron canceladas dos días después de su apertura.

Además, se señala que la actora ha incumplido otras normativas, tales como:

- 1) El Reglamento Interno de Trabajo específicamente el extremo de los siguientes artículos:

14º.- Son obligaciones aplicables a todos los colaboradores del Banco:

a) Respetar y cumplir con las normas legales y administrativas sobre materia de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones que dicte el banco, tales como

¹² Obrante a fojas nueve a quince.



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

CASACIÓN LABORAL N° 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

memorándums o directivas relativos al cargo, función o clase de trabajo, que sin restricción podrá dictar el banco.

i) Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y procurar la eficiencia y la eficacia de sus acciones en el trabajo.

16°.- (...):

b) El colaborador antepondrá el cumplimiento de los principios éticos al logro de metas comerciales, garantizando la aplicación preferente de normas para la prevención, detección y control de actividades ilícitas o de lavado de dinero”.

2) Inobservancia de la Política Corporativa de Ética y Conducta:

PRINCIPIO I: *Actuar con integridad, respecto y transparencia.- Que implica, generar una cultura organizativa donde la honestidad y transparencia prevalecen en nuestras acciones, velando por los intereses de nuestros accionistas, clientes y comunidades donde operamos: primando el respeto a todo nivel, lo que se habría inobservado al no haber reportado las operaciones inusuales y haber validado la apertura de cuentas sin validar correctamente que las firmas registradas en los documentos de aperturas de las cuentas coincidan con las firmas registradas en los DNI de los clientes”.*

3) Inobservancia de la normativa Interna:

❖ **MOB-MIB-002 “Manual de Organizaciones y Funciones de Agencia”, por lo siguiente:**

4.20 JEFE DE BANCA DE SERVICIO I

1.4 Función General



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Responsable de los procesos de operaciones y administrativos que se generan en la Agencias asignadas, para atender los productos de la cartera activa y pasiva, orientados principalmente en la gestión, supervisión, control y mantenimiento de los recursos y operaciones que asignen o desarrollen en la Agencia.

1.5 Funciones Específicas

j. Comunicar las incidencias a las áreas de Soporte de la Oficina Principal.

l. Supervisar las operaciones de las Agencias asignadas, de acuerdo a la normativa vigente.

q. Supervisar el cierre diario de operaciones y transacciones generadas en el sistema de información.

r. Supervisar el desarrollo de las funciones del personal a su cargo.

s. Cumplir y hacer cumplir las políticas institucionales definidas para el desarrollo de sus funciones y del personal a su cargo.

k. Promover y revisar frecuentemente los conceptos básicos para disminuir el riesgo ante posibles acciones de operaciones de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo.

II. Cumplir y hacer cumplir los procedimientos vigentes publicados para el tratamiento de situaciones referentes al Lavado de Activos y Financiamientos del Terrorismo.

❖ **MAN-RIE-091 “Manual de Prevención y Gestión de los Riesgos de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo”, por lo siguiente:**

2.2 Mecanismos para el cumplimiento de la Política “Conoce a Tu Cliente”

2.2.1 Etapas de la debida diligencia en el conocimiento del cliente



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

En lo referido al proceso de debida diligencia en el conocimiento del cliente se encuentra conformado por etapas:

i) identificación, ii) verificación y iii) monitoreo.

(...)

Operaciones o situaciones relacionadas con el sistema financiero:

- *La apertura de múltiples cuentas por la misma persona, en las cuales se hacen numerosos depósitos pequeños, los que, en conjunto no corresponden con los ingresos esperados del cliente.*
- El seis de diciembre, la demandante presenta carta con sus descargos¹³, señalando lo siguiente:
 - *Tiene en el catálogo de funciones como una de las funciones específicas la de informar al Gerente de Agencia/Jefe de negocios, cualquier situación en la que evidencian señales de alerta para la detección oportuna de transacciones inusuales, función que cumplió con efectuar la suscrita al Gerente de Agencias, a través de un mensaje de WhatsApp, (...).*
 - *(...), la suscrita por el cargo que ostentaba como JEFE DE BANCA DE SERVICIOS I, tenía que realizar el cuadro diario de los expedientes de la apertura de las cuentas de ahorros que contengan la firma de aceptación y conformidad del funcionario del Banco, (...).*
 - *En el supuesto caso que se desconozca que la suscrita cumplió con informar al Gerente de Agencias sobre las aperturas de las cuentas de ahorros del producto denominado “ahorro por un sueño”, por el*

¹³ Obrante a fojas dieciséis a treinta y uno.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

*medio utilizado, SE PODRÍA ASUMIR UNA RESPONSABILIDAD
INDIRECTA (...).*

- (...), por cuanto en la carta de imputación debió de acreditarse si la suscrita dispuso u ordenó la apertura de cuentas múltiples para el cumplimiento de las metas comerciales (...).
- Con fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, la demandada cursa carta de despido a la actora¹⁴, señalando que su actitud se encuentra tipificada dentro de los supuestos mencionados en la carta de imputación de cargos, de tal forma que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, procediendo con el cese de la actora.

Décimo Sexto: Atendiendo a las circunstancias descritas en el considerando inmediato precedente, es pertinente indicar lo siguiente:

- Las partes no disienten en estricto respecto a la existencia de los hechos que derivaron en el despido de la actora, centrándose la discusión en torno a la gravedad de la falta imputada y si por su condición dan mérito a la aplicación de un despido.
- De acuerdo a lo establecido en los fundamentos que anteceden, la graduación o determinación de la gravedad va a depender de cada supuesto de despido previsto en la norma, lo que va a permitir establecer si nos encontramos ante un hecho grave que conduzca a la extinción del contrato de trabajo, reiterándose para ello que la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97- TR, sobre “*incumplimiento de las obligaciones de trabajo*” se complementa con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, con orientación

¹⁴ Obrante de fojas treinta y cuatro a treinta y ocho.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

entonces al rompimiento de la confianza depositada en el trabajador, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y convirtiendo en insostenible la relación laboral, sin que para ello sea imperativo la producción de algún perjuicio al empleador.

En consecuencia, se encuentra acreditado que la demandante incurrió en una infracción sancionable, que sin embargo a entender del colegiado superior no justifica la imposición de un despido, por vulnerar los principios de proporcionalidad y gradualidad. En el transcurso del proceso han sido objeto de análisis diversas conductas desarrolladas por la accionante, por haber incumplido con sus funciones específicas y sus responsabilidades como Jefe de Banca de Servicio I, establecidas en los manuales antes mencionados, pues la falta versa sobre la apertura de ciento diecisiete cuentas concentradas en catorce clientes, incumpliendo así con: i) informar a la persona correspondiente y/o superior jerárquico en la empresa demandada los hechos imputados, ii) verificar que las aperturas de cuentas tengan la documentación y sustento debidamente llenado y de encontrar observaciones o irregularidades debía solicitar su regularización o informar al Superior correspondiente, y iii) reportar que las firmas suscritas en las aperturas de cuentas coincidan con las firmas de sus DNI (más aún si obra en autos informes periciales de grafotecnia¹⁵ de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete que corroboran lo imputado por la demandada).

Décimo Séptimo: En ese contexto, la conducta atribuida a la demandante ha trastocado un elemento implícito en las relaciones de trabajo, cual es la “buena fe” que debe existir en la vinculación entre empleador y trabajador.

La pérdida de la “buena fe”, como se ha precisado, importa que el incumplimiento laboral o comportamiento del trabajador, rompa la confianza depositada, anulando

¹⁵ Obrante a fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y dos.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, debiendo existir prueba objetiva de su comisión.

Ello por cuanto, la actora tenía pleno conocimiento de sus funciones específicas en el cargo que ocupaba como **Jefe de Banca de Servicio I**, siendo responsable de los procesos de operaciones financieras y administrativas de la agencia asignada, para atender los productos de la cartera activa y pasiva, orientados principalmente en la gestión, supervisión, control y mantenimiento de los recursos y operaciones que asignen o desarrollen en la agencia asignada.

Décimo Octavo: En autos el colegiado superior ha advertido la comisión de una falta, como se precisa en el considerando 3.14, parte pertinente, al señalar que conforme a las pruebas ofrecidas, en especial la aceptación de la accionante sobre la falta de comunicación a su jefe inmediato de la apertura de cuentas de forma inusual, determinando la existencia de una falta; lo que demuestra que la Sala Superior no pretende eximir de responsabilidad a la demandante acerca del incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino que ampara la demandada de la actora pues la medida adoptada atenta el principio de graduación.

Décimo Noveno: A partir de lo precisado, se puede colegir que la falta imputada a la demandante, se encuentra claramente en el supuesto de quebrantamiento de la buena fe laboral, pues la actora tenía pleno conocimiento de sus funciones específicas y de sus responsabilidades contenidas en los Manuales antes citado así como los procedimientos financieros y administrativos de la demandada, toda vez que no reportó al Gerente de Agencia ni a su Supervisor Regional de Red de Agencias las aperturas de cuentas de forma inusual, ni las observaciones o irregularidades de las mismas; extremos fácticos y jurídicos que fueron claramente dilucidados por el juzgado de origen.

Vigésimo: Por lo tanto, queda claro para esta Sala Suprema que la actora incurrió en incumplimiento de obligaciones laborales que quiebra de modo irreversible la



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

confianza depositada sobre su persona y la buena fe que debe existir en el marco de las relaciones de trabajo, anulándose las expectativas puestas en la labor encargada, tornando aquella relación en insostenible. Por ende, el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa 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, resultando la causal examinada **fundada**; debiéndose revocar la decisión adoptada por este último, y confirmando lo resuelto por el juzgado de origen.

En mérito a lo expuesto, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la causal de Infracción normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, toda vez que no procede la reposición de la actora al encontrarse debidamente acreditada la falta grave imputada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de la Microempresa Sociedad Anónima – MIBANCO**, mediante escrito presentado el veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos noventa y dos; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha siete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos cincuenta y siete; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos cincuenta y seis, **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 la parte demandante,



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17033-2019

TACNA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Marianella Vargas Martínez, sobre **Reposición laboral**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jllr/kabp