



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

EXPEDIENTE : 08936-2021-0-1801-JR-LA-03
DEMANDANTE : LUIS HUMBERTO CAYCHO OTINIANO
DEMANDADO : BANCO RIPLEY PERÚ S.A.
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
JUEZ : MARIO ELOY SULCA QUISPE
SECRETARIO : DIANA LOLA SALAZAR DIAZ

SENTENCIA N° 014 - 2023-19°JETP-NLPT

Sumilla.- "[e]n tanto que no existe norma legal que fije un plazo de caducidad este despacho no puede extender uno que ha sido creado para regular la caducidad en los casos de impugnación de despido, pues de ser así, se estaría imponiendo una limitante al trabajador y se estaría vulnerando su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva (...)."

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Lima, 13 de enero de 2023

I.- PARTE EXPOSITIVA

Demanda: Aparece del expediente electrónico a páginas 3 a 11, don **LUIS HUMBERTO CAYCHO OTINIANO** interpone demanda contra **BANCO RIPLEY PERÚ S.A.**, a fin de impugnar la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de agosto de 2020; en consecuencia, se ordene el pago de su remuneración por los días en mención, así como su inclusión para el récord laboral y los beneficios sociales; y, se retire su sanción del registro; en consecuencia, solicita se aplique una multa progresiva y compulsiva a la demandada como consecución de la conducta antijurídica que vulnera los derechos de naturaleza laboral del trabajador demandante, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Fundamentos de la parte Demandante:

- Señala que ingresó a laborar el 04 diciembre 2012, el cargo que desempeña es de Asesor comercial, manteniendo vínculo laboral vigente a la presente fecha con la demandada; percibiendo como remuneración mensual básica de S/2,245.00 soles más ingresos extraordinarios entre horas extras, comisiones y otros.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

- Indica que con fecha 01.08.2020, la empresa demandada a través del correo de fecha 01.08.2020 dirigido por el señor Christian Beltrán Arteaga adjunta carta de suspensión de labores por hechos ajenos a la realidad con recaudos que ni siquiera justifican la sanción, por ello considera que a través de esta documentación se le sanciona injustamente con la suspensión de sus laborales por 6 días, por hechos ajenos a la realidad, siendo estos negados rechazados en todos sus extremos por su persona, estando a que la empresa demandada aludió presuntos incumplimientos en sus obligaciones laborales ello a consecuencia de aseveraciones injustificadas de parte de terceras personas ajenas a relación de trabajo, tales como la señora Catherine grados solano y Noelia Cáceres, las cuales se citaron sin fundamento y sin causal objetiva.
- Por último, indica que estos actos irregulares de la empresa demandada se agravan al aumentar sin justificación los días de sanción, ello por supuestamente no haber recibido la carta de amonestación, el cual recae en falsedad ,ya que jamás se le brindó aviso del contenido de la misma, siendo importante precisar que la empresa tiene como formalidad que estos tipos de declaraciones de amonestación deben ser Notificadas de manera cierta o Notarial o por otras formas que prevé la ley a efectos de amparar su derecho defensa.

Audiencia de Conciliación y fijación de pretensiones materia de juicio: Cabe resaltar que la demandada no asistió a la Audiencia fijada; en consecuencia, se declaró su rebeldía automática, por lo que, no se pudo promover la conciliación entre las partes y en vista que no fue posible arribar a ningún acuerdo debido a la rebeldía, se procedió a precisar como pretensión principal materia de juicio: **1)** Solicita la impugnación de la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días 02, 03, 04, 05, 06, 07 de agosto 2020; en consecuencia, se ordene el pago de su remuneración por los días en mención; así como, su inclusión para el récord laboral y los beneficios sociales, y se retire su sanción del registro; como consecuencia de ello solicita que se aplique la multa progresiva y compulsiva a la empresa demandada como consecución de la conducta antijurídica que vulnera los derechos de naturaleza laboral del trabajador demandante.

Audiencia de Juzgamiento: De la grabación de audio y video de la audiencia de juzgamiento como del acta respectiva, fluye que ésta se realizó con la participación de ambas partes, se llevó a cabo la confrontación de posiciones; asimismo, se enunciaron los hechos no necesitados de actuación probatoria, y se admitieron y actuaron los medios probatorios respecto de los hechos necesitados de prueba y recibidos que fueron los alegatos, el juzgador se reservó el fallo para la notificación de la sentencia.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

II.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

SEGUNDO: De la carga de la prueba: Que, conforme lo dispone el artículo 23 de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

2.1 Por otro lado, cabe resaltar que la demandada, no ha cumplido con asistir a la audiencia de conciliación a fin de ejercer su derecho de defensa, incurriendo así en rebeldía automática conforme lo establece el artículo 43 de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo; en ese sentido, conforme lo establece el artículo 461 del Código Procesal Civil aplicado supletoriamente al presente proceso, la inactividad que genera la rebeldía constituye fundamento para la presunción sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la rebeldía no altera sustancialmente las reglas relativas a la distribución de la carga de la prueba, pues, si la demandada no comparece ni contesta la demanda y se le declara rebelde, ésta decisión no afecta el sustrato material en debate, pues, le corresponderá de igual manera al actor probar los hechos que sostienen su demanda; de tal forma, si dichos medios de prueba no son idóneos para producir convicción sobre lo que se alega, el juez la declarará en resolución motivada.

TERCERO: Respecto de la caducidad, es preciso señalar que esta es una institución que encuentra fundamento en la seguridad jurídica, produciendo que por efecto del mero transcurso del tiempo se extinga el derecho y la acción correspondiente (art. 2003 del Código Civil), circunstancia que se presenta cuando se pretende "operar" un derecho fuera del plazo de Ley (art. 2004 del Código Civil). Debemos entender que cuando la norma hace referencia a la extinción del derecho, lógicamente se entiende a la pretensión que se busca hacer valer; de ello se advierte que la caducidad opera desde



el vencimiento del plazo, poniendo fin a todas las situaciones jurídicas sustanciales, y no necesariamente debe ser alegada en el proceso judicial a través del planteamiento de excepciones procesales, sino que esta puede ser declarada de oficio por el Juzgador en cualquier etapa del proceso, en vista que el efecto extintivo ya se perfeccionó con el mero transcurso del tiempo.

3.1 La demandada si bien fue declarada en rebeldía, según el artículo 43 de la Ley N.º 29497, se puede incorporar al proceso en el estado en que se encuentre, por ello, se aprecia que en su participación en las Audiencias de Juzgamiento, solicita oralmente que este despacho considere que la impugnación de la sanción disciplinaria habría caducado, al haber transcurrido en exceso los 30 días hábiles, por lo tanto, siendo que incluso esta institución puede ser analizada de oficio, es que se debe emitir pronunciamiento al respecto.

3.2 Al respecto, es preciso indicar que según lo establecido en el artículo 2004 del Código Civil, los plazos de caducidad son fijados por ley, sin admitir pacto en contrario; en ese sentido, se tiene que en nuestro ordenamiento laboral, no se ha previsto algún plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria que sea diferente a la sanción del despido, por lo tanto, no se puede extender la caducidad regulada para la impugnación del despido a la impugnación de medida disciplinaria, en tanto, que la caducidad debe estar regulada expresamente por ley.

3.3 Asimismo, resulta pertinente señalar que el derecho de acceso a la justicia forma parte del núcleo irreductible del derecho a la Tutela Judicial Efectiva y garantiza que un particular tenga la posibilidad, real y efectiva de acudir al Juez como tercero imparcial e independiente con el objeto de encargarle la determinación de sus derechos y obligaciones de orden laboral, aunque claro como derecho fundamental puede también ser válidamente limitado a condición que no se obstaculice, impida o disuada irrazonablemente el acceso del particular a un tribunal de justicia. Asimismo, bajo los alcances del principio *pro actione* (artículo II del Título Preliminar de la Ley N.º 29497 señala que *en todo proceso laboral los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso*) por el cual el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, exige que se opte, en caso de duda por la existencia de dos disposiciones o de una disposición con dos formas posible de ser comprendidas, por aquella disposición o norma que de mejor forma optimice el ejercicio de tal derecho fundamental; bajo este marco debe resaltarse que toda limitación que impida al justiciable someter a la protección de sus derechos e intereses legítimos de orden laboral al conocimiento de la justicia laboral



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

debe siempre interpretarse y resolverse bajo los alcances del principio antes señalado, que tiende a permitir la mejor optimización de su ejercicio.

3.4 En ese sentido, en el caso de autos, en tanto que no existe norma legal que fije un plazo de caducidad este despacho no puede extender uno que ha sido creado para regular la caducidad en los casos de impugnación de despido, pues de ser así, se estaría imponiendo una limitante al trabajador y se estaría vulnerando su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, de tal manera, que no es posible aplicar un plazo inexistente, en consecuencia, el plazo para accionar en el presente proceso no ha caducado.

3.5 Ahora, si bien en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado el 28 de mayo de 2022, se acordó que el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada; no obstante, se tiene que considerar que según el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, si bien se faculta a los integrantes de las Salas Especializadas a reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, no se establece que los mismos sean vinculantes.

3.6 Ello es así, hasta la emisión de la Ley N.º 31591 de fecha 26 de octubre de 2022, mediante la cual se modifica el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y establece: *“Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial. **Los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales.** En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar su resolución, dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y de los fundamentos que invocan”*.; es decir, a partir de su publicación, los jueces supremos pueden reunirse en plenos supremos y aprobar reglas interpretativas de obligatorio cumplimiento (vinculantes); sin embargo, esta modificación de la LOPJ, surte efectos desde su publicación y no de manera retroactiva; en consecuencia, dado que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se llevó a cabo antes de la publicación de la Ley N.º 31591, los acuerdos de dicho Pleno, no son de obligatorio cumplimiento, desestimándose el argumento de la parte demandada.



CUARTO: Materia de la Controversia: En el caso de autos la Litis se circunscribe en determinar: a) Si corresponde la impugnación de la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días 02, 03, 04, 05, 06, 07 de agosto 2020; y, si en consecuencia, corresponde el pago de su remuneración por los días citados; así como, su inclusión para el récord laboral y los beneficios sociales, y se retire su sanción del registro.

QUINTO: El poder de dirección: Es la facultad del empleador de sancionar aquellos actos del trabajador que constituyen faltas intencionales en la realización del trabajo, lo que supone una facultad del empleador de fiscalización previa. Estas deben perjudicar la normal producción o comercialización de servicios o alterar directa o indirectamente las relaciones de trabajo. Este poder también comprende, la facultad del empleador de poder organizar al personal para la producción o comercialización de servicios primarios, secundarios o terciarios, de acuerdo con la calificación de cada trabajador; a nivel infra constitucional, nuestra legislación define el poder de es definido como la facultad que tiene el empleador para reglamentar las labores, dictar las órdenes necesarias para su ejecución, y sancionar disciplinariamente, estableciendo límites para tal efecto.¹

5.1 El poder de dirección no es un poder absoluto y arbitrario puesto en manos del empleador, es un poder que puede estar limitado en forma conjunta o alternativamente por los siguientes mecanismos: la Ley, por los convenios colectivos de trabajo, por los usos y costumbres, por el contrato individual de trabajo y por el reglamento interno de trabajo. Estos límites a su vez están limitados por su finalidad, esto es el de servir para mantener el orden en la empresa. Los actos del trabajador situados fuera del ámbito de la empresa que no repercutan negativamente sobre el correcto cumplimiento de la prestación de trabajo o no puedan perjudicar la imagen de la empresa, no deben ser sancionados, además la facultad sancionadora derivada del poder de dirección debe tener una causa jurídica; es ilícita, si el trabajador no ha cometido la falta, y lo es sino constituye sino pretexto para la sanción.

5.2 Finalmente, debe ser ejercido el poder disciplinario en forma proporcional a la gravedad de la falta cometida por el trabajador. Según CABANELLAS los requisitos que debe reunir la sanción disciplinaria son: el ser inmediata entre la falta cometida y su sanción; la finalidad debe estar referida a la propia prestación del servicio; debe despertar en el sujeto el sentimiento de propia responsabilidad; debe ser proporcional

¹ Véase artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



entre la falta cometida y la sanción impuesta.² En nuestro país el poder de dirección está limitado por el principio de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo.³ Según AMÉRICO PLA, lo razonable es la proporcionalidad entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la falta como a su reiteración, así como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado.⁴ Respecto a las necesidades del centro de trabajo, está referido a que los poderes que derivan de la facultad de dirección del empleador deben estar orientados a la prestación de servicios por parte del trabajador dentro del centro o centros de trabajo.

SEXTO: Potestad sancionatoria: El poder de dirección, como bien se ha señalado, no sería más que un poder moral si no estuviera acompañado de la facultad de castigar las diversas infracciones de los trabajadores, situación que más que obediencia, a lo sumo, lo que provocaría sería benevolencia.⁵ Así una de las manifestaciones de poder de dirección del empleador la encontramos en aquella atribución que le permite a este sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas u órdenes impartidas.

6.1 Las formas en la que esta capacidad sancionatoria puede concretarse giran básicamente en torno a las siguientes manifestaciones mediante la amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y despido. La primera de las anotadas conocida también como apercibimiento, se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que se enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores siendo las más frecuentes en la dinámica laboral; queda por anotar que esta corrección disciplinaria sirve a manera de advertencia de una medida más contundente de reiterarse el incumplimiento apercibido. Tal reprimenda previa, por ejemplo se requiere para poder sancionar con el despido la impuntualidad reiterada del trabajador que se convierte en falta grave de despido según el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.⁶

² Op Cit Nota 3. Página 329.

³ Loc CIT Nota 2

⁴ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. Buenos Aires 1998. Tercera Edición. Pág. 382.

⁵ "El poder de dirección sería un mero poder moral si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a las ordenes generales o especiales emitidas por el empresario" TERRADILLOS, Edurne. *El poder disciplinario empresarial*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.p.ñ16

⁶ "Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole que haga irrazonables la subsistencia de la relación (...)"



SÉPTIMO: Análisis de autos

7.1 El actor refiere que ha sido objeto de suspensión de labores por hechos ajenos a la realidad con recaudos que ni siquiera justifican la sanción, por ello considera que a través de esta documentación se le sancionó injustamente con la suspensión de sus laborales por 6 días, por hechos ajenos a la realidad, siendo estos negados rechazados en todos sus extremos por su persona. Por último, indica que estos actos irregulares de la empresa demandada se agravan al aumentar sin justificación los días de sanción, ello por supuestamente no haber recibido la carta de amonestación, el cual recae en falsedad, ya que jamás se le brindó aviso del contenido de la misma, siendo importante precisar que la empresa tiene como formalidad que estos tipos de declaraciones de amonestación deben ser notificadas de manera cierta o notarial o por otras formas que prevé la ley a efectos de amparar su derecho defensa.

7.2 Por la otra parte, la demandada si bien no contestó la demanda, al participar en la Audiencia de Juzgamiento, basó su teoría del caso, en que el demandante ejerció su derecho de defensa en el procedimiento de sanción disciplinaria que se le siguió; además, que la sanción disciplinaria no se produjo por decisión unilateral, sino que fue a raíz de denuncias de sus clientes.

7.3 Ahora, en el caso de autos, se tiene que según correo electrónico de fecha 01 de agosto de 2020 (fojas 15), la demandada le remite al actor una carta de suspensión sin goce de haber por 6 días, indicando lo siguiente: *"(...) el día de ayer se te informó que debido a la interposición de 02 nuevas quejas en tu contra (por malos tratos a los clientes), y a la verificación del incumplimiento reiterado de tu obligación de registrar tu ingreso, el banco había tomado la decisión de aplicarle una medida disciplinario consistente en una suspensión sin goce de haber equivalente a 05 días. No obstante, y siendo que sin ninguna justificación que lo amerite, te negaste a recibir dicho documento, pese a que se te reiteró que recibirlo también formaba parte de tus obligaciones de trabajo, a través del presente correo, procedemos a notificarte formalmente la aplicación de la sanción antes mencionada, así como a comunicarte que ésta se hará efectiva los días 02, 03, 04, 05, 06 y 07 de agosto. (...)."*

7.4 Ahora, a dicho correo electrónico, se anexa la Carta de fecha 31 de julio de 2020 (fojas 16 a 19), mediante la cual, la demandada le comunica al actor que han decidido sancionarlo con 06 días de suspensión sin goce de haber, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, pues indica que han corroborado que los días 13 y 14 de julio, dos de sus clientes, se quejaron a través de distintos medios, por los malos tratos y/o comportamientos inadecuados que el actor, mostró al momento de prestar sus servicios y/o desarrollar sus funciones (mala atención, así como no la absolución de sus consultas, trato inadecuado, consultas no fueron atendidas); asimismo, refiere que no es la primera vez pues en el 2019 y primeros meses del año 2020, distintos clientes han



cuestionado su conducta y formalizaron quejas, no sólo dañando la imagen sino que entorpece la correcta ejecución de la gestión comercial. En consecuencia, es evidente que con su comportamiento, además de haber transgredido, nuevamente, los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta, y las disposiciones contenidas en los artículos 74 y 158 del RIT; también ha incurrido en la comisión reiterada de la falta laboral tipificada en el literal f) del artículo 172 del mismo cuerpo normativo. De otro lado, y estando a que ha quedado verificado que a lo largo del mes de julio, y sin ninguna razón válida, ha venido incumpliendo arbitrariamente la obligación de registrar su ingreso a su centro de labores, pese a que desde el 01 de julio de 2020, cuenta con una tarjeta de marcación, la cual sí utiliza para registrar su salida, es incuestionable que también ha quebrantado la disposición del RIT que señala que es obligación de todos los colaboradores registrar individual y oportunamente su ingreso y salida. Finalmente, y dado que sin ninguna justificación que lo amerite, se negó a recibir el presente documento, aun cuando el Gerente de la Agencia, Sr. Christian Beltrán, le explicó el contenido del mismo, y te reiteró que forma parte de sus obligaciones recibir y firmar el cargo de este tipo de cartas, le comunican que están procediendo a sancionar dicho incumplimiento conjuntamente con las dos primeras faltas descritas. Asimismo, le informan que en virtud de lo dispuesto por el artículo 183 del RIT, podrá presentar los descargos que considere necesarios, en el plazo máximo de tres (03) días.

Asimismo, se anexa los siguientes medios de prueba:

- a) Captura de pantalla de la señora Chaterine Grados (fojas 18), donde indica que el actor del real plaza de San Borja, es pésimo personal para la atención al cliente, no le brindó la información.
- b) Hoja de Reclamo / Requerimiento de fecha 14 de julio de 2020 (fojas 19), la usuaria Jessica Noelia Cáceres Geldres, quien indica que el actor no le dio la información, y le invitó a retirarse porque no tenía nada más que hablar.

7.5 Asimismo, mediante escrito de fecha 03 de agosto de 2020 (fojas 20 a 22), el actor realizó sus descargos, señalando lo siguiente: *"Rechazo haber realizado una atención a la citada persona, asimismo de lo citado por la misma no existe una hoja de reclamo ingresado en el aplicativo engage (sistema en el cual los clientes ingresan sus reclamos y requerimientos) al respecto del supuesto acto irregular en la atención de esta persona, el cual es falso y que debe ser declarado nulo, más aún que **no se acredita con ninguna prueba documentaria u objetiva que haya cumplido incumplimientos en mis obligaciones laborales, siendo injustificada dicha imputación realizada contra mi persona, más grave aún que la empresa se detenga a tomar como cierta cualquier aseveración sin mostrar mi***



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

***manifestación de los hechos actuando directamente con la sanción**, la cual rechazo.(...) Respecto a lo citado por la Sra. Noelia Jessica Cáceres, hoja de reclamo F001460796, quien señaló que recibió un trato inadecuado y que sus consultas no fueron atendidas, de este extremo rechazo tales argumentaciones, ya que **se le brindó la atención tanto a ella como a su esposo, a pesar de contar con sólo un ticket de atención**, pero como la atención es de una persona por módulo por las medidas de bioseguridad preventivas para evitar el contagio del Covi-19, se le explicó que su esposo podía esperar en la parte posterior para realizar dicha atención, pero la persona insistía en que tenía que estar acompañada de su esposo. Se le realiza la atención a la persona, luego a su esposo también se le explica sobre la respuesta de su reclamo, y luego de ello solicitó conversar con el encargado y **se le derivó con la supervisora Yesenia Carmona**. En cuanto a **los supuestos reclamos nunca me los notificaron por correo para ejercer mi derecho a defensa, debiendo señalar que mi parte no ha incurrido en las supuestas inconductas** que se hace mención en los documentos que acompaña el Banco en el memorándum de sanción, habiéndome negado el derecho a defensa, uno de los cuales se encuentra inclusive ingresado por la supervisora Yesenia Carmona, cuando lo que debió haber hecho es convocarme para poder aclarar el tema ante ella como autoridad de la agencia. (...)Por último, dejo en claro que **estos actos irregulares de la empresa se agravan al aumentar sin justificación los días de sanción, ello por supuestamente no haber recibido la carta de sanción, la cual recae en falsedad**, ya que jamás se me brindó aviso del contenido de la misma, siendo importante precisar que la empresa tiene como formalidad que este tipo de memorándum deben de ser notificados de manera notarial a efectos de amparar mi derecho a defensa."*

7.6 De la carta de amonestación escrita, se desprende de que efectivamente la demandada está poniendo a conocimiento del actor las denuncias de los clientes, que no ha cumplido con registrar su marcación y que se negó a recibir la carta de notificación de suspensión sin goce de haber por incumplimiento de obligaciones laborales; señalando que los citados hechos denotan un claro incumplimiento los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta, y las disposiciones contenidas en los artículos 74 y 158 del RIT (los cuales regulan el comportamiento que se espera y debe tener todo colaborador del Banco); aplicando la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber.

7.7 **Sobre el procedimiento disciplinario.-** Ahora, en principio se puede evidenciar, que la emplazada le impuso una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber al actor, sin haber instaurado un procedimiento disciplinario, donde se le permita ejercer su derecho de defensa; en efecto, conforme se observa de la referida carta, en ella se pone a conocimiento del actor la imposición de la sanción, indicando que la misma se haría efectiva a partir del 02 de agosto y le da el plazo para realizar sus descargos hasta el 05 de agosto de 2020 (3 días hábiles) para realizar sus descargos, esto es, cuando ya la suspensión sin goce había sido efectivizada; asimismo, se aprecia que



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

en la carta, no se anexa mayor medio probatorio que las quejas realizadas por los clientes, asimismo, respecto a no registrar su marcación y negarse a recibir la carta de suspensión, no acompaña ningún medio de prueba que sustente dichos hechos imputados.

7.8 Al respecto, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139, inciso 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]; Es así que el derecho de defensa se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso (debido procedimiento corporativo para ser específicos). Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales y procedimentales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

7.9 En ese sentido, si bien es cierto, el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, norma que establece la facultad de dirección de la empresa demandada como empleadora, la que contiene la facultad sancionadora; sin embargo, ella no debe ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable, ni mucho menos sin salvaguardar los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú, como en este caso, el derecho a la defensa; por lo cual al imponerse una sanción disciplinaria al accionante (suspensión sin goce), se debió seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de otra forma, se estaría vulnerando el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario.

7.10 Por lo tanto, en el presente caso siendo que desde un primer momento mediante carta de fecha 31 de julio de 2020 el cual obra a páginas 16, ya la demandada impone la sanción de suspensión al actor, sin antes haberle seguido un procedimiento disciplinario, sin que además contenga mayor medio probatorio; en consecuencia, se ha vulnerado el derecho de defensa del actor debido a que éste no pudo hacer un descargo efectivo para poder deslindarse de las acusaciones, en tanto, que ya se había tomado la decisión de sancionarlo antes inclusive de realizar sus descargos.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

7.11 Sobre las faltas imputadas.- Sin perjuicio que se encuentra acreditado en autos, que la demandada no ha instaurado un procedimiento disciplinario al actor, que le permita antes de sancionarlo, hacer uso de su derecho de defensa, resulta necesario analizar las faltas imputadas.

7.12 Respeto de las quejas y/o reclamos realizadas por los clientes o consumidores del Banco.- En principio se debe señalar que mediante la Ley N.º 29571 – Código de Protección y Defensa del Consumidor, se establece en su artículo 150, que los establecimientos comerciales deben contar con un libro de reclamaciones, en forma física o virtual, siendo que los consumidores pueden exigir la entrega de dicho libro para formular su queja o reclamo respecto de los productos o servicios ofertados, encontrándose obligados los proveedores en dar respuesta en un plazo no mayor de 15 días hábiles; ahora, se debe entender por consumidores o usuarios, a todas las personas que utilizan o disfrutan los productos o servicios, en beneficio propio o de su grupo familiar, siendo que incluso alcanza a aquel consumidor que se encuentre en una etapa preliminar a ello, es decir, hasta de ingresar a una relación de consumo.

7.13 Ahora, el procedimiento del libro de reclamaciones, se encuentra regulado mediante Decreto Supremo N.º 011-2011-PCM- Reglamento del Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor, en el que además, se realiza la distinción entre una queja y reclamo, debiéndose entender a lo primero como la manifestación que un consumidor realiza, una expresión de disconformidad que no se encuentra relacionada a los bienes expendidos o suministrados o a los servicios prestados; o, expresa el malestar o descontento del consumidor respecto a la atención al público; por otro lado, el reclamo es la manifestación que un consumidor realiza al proveedor a través de una Hoja de Reclamación del Libro de Reclamaciones, mediante la cual expresa una disconformidad relacionada a los bienes expendidos o suministrados o a los servicios prestados.

7.14 Así también, se debe indicar que la queja que se registre en el Libro de Reclamaciones determina la obligación del proveedor de cumplirla y darle respuesta en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles; además, el proveedor debe considerar la queja recibida a fin de optimizar sus procedimientos de atención al público, incluyendo el ofrecimiento de los productos o servicios que realiza en el mercado, u otros que sean objeto de queja pudiendo informar estas medidas si lo considera necesario o manifestar su compromiso de implementarlas, mas no se encuentra obligado a brindar detalles sobre las medidas implementadas o a implementarse en atención a la queja recibida.



7.15 Es así, que en el presente caso, se advierte que la propia demandada, califica como quejas, las manifestaciones de sus clientes, en tanto, que se indica como motivo de la queja, una mala atención, trato inadecuado y que sus consultas no fueron absueltas, anexando para ello únicamente una captura de pantalla y la Hoja de Reclamación; debiéndose precisar que las quejas fueron realizadas el 13 y 14 de julio de 2020; y, el 31 de julio de 2020, la demandada decidió la sanción que se debía imponer al actor; sin embargo, se debe señalar que únicamente ha basado su decisión en las quejas efectuadas por los clientes, sin haber recogido la manifestación del actor o de su supervisor, pudiendo incluso recabar mayores medios de prueba como las cámaras de video a fin de contrastar la manifestación de los clientes, así como determinar específicamente que información no fue proporcionada y si correspondía según los procedimientos internos que necesariamente debe tener la demandada dentro de su organización, con lo cual, se aprecia que no existe un mínimo esfuerzo probatorio de la demandada por acreditar la falta imputada.

7.16 Situación similar sucede con las otras dos faltas imputadas, esto es, que el actor no marcaba su registro de entrada y salida y el negarse a recibir la carta de imposición de sanción, pues en lo primero, mínimamente se debe presentar el Registro de Marcación donde se aprecie que en efecto el actor no registraba su asistencia; y, respecto de lo segundo, como mínimo se debe recabar la manifestación de la persona encargada de notificar el documento, que indique las circunstancias en las cuales el actor se negó a recepcionar el documento, con lo cual, se aprecia que sin perjuicio de haberse vulnerado el debido procedimiento, la demandada no ha logrado acreditar la falta imputada al actor, tanto en el procedimiento administrativo disciplinario así como en el presente proceso.

7.17 Respecto del principio de razonabilidad, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre su vulneración, pues al no haberse seguido un procedimiento disciplinario y no habiéndose logrado acreditar las faltas imputadas, el actor no ha podido ejercer su derecho de defensa, de tal manera, que no existen los elementos necesarios para poder determinar si la sanción impuesta es la proporcional y razonable a las faltas que se imputaron.

7.18 Finalmente, al haberse determinado que al actor no se le ha seguido un debido proceso de imposición de medida disciplinaria por los hechos indicados en los fundamentos anteriores y al no haberse logrado acreditar las faltas imputadas, se deberá de declarar nula y sin efecto la Carta de fecha 31 de julio de 2020 (fojas 16 a 19), que le impuso la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de agosto de 2020, al haberse limitado su derecho de derecho de defensa del demandante, al no habersele iniciado un procedimiento disciplinario, lo cual



determina que se le recortó al actor su derecho de defensa a efectos de efectuar su descargo, por lo que, se concluye que se ha incumplido con el aspecto formal y material del debido proceso; así como tampoco ha acreditado las faltas imputadas.

7.19 En consecuencia, al determinarse la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta al actor (suspensión sin goce de haber), corresponde ordenar también el pago de su remuneración por los días 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de agosto de 2020, así como su inclusión para el récord laboral y los beneficios sociales; y, se retire su sanción de su legajo, conceptos que serán liquidados en ejecución de sentencia, en tanto, que el actor se vio impedido de prestar sus servicios producto de una sanción (suspensión sin goce de haberes), que en el presente proceso ha sido declarada nula.

7.20 Respecto a la multa progresiva y compulsiva a la demandada.- Resulta menester señalar que el actor ampara su pretensión en el hecho de que como consecuencia de la conducta de la demandada, se debe ordenar la aplicación de dicha medida. En ese sentido, se debe enfatizar que el Juez de Trabajo, según el artículo 15 de la Ley N.º 29497, puede imponer multas por temeridad o mala fe, así como por infracción a las reglas de conducta en las audiencias, o inclusive cuando la exista un incumplimiento injustificado al mandato de ejecución (artículo 62 de la Ley N.º 29497); sin embargo, lo que peticiona la parte accionante es que se multe a la demandada, no por su conducta asumida en el presente proceso, sino por su conducta antijurídica; de tal manera, que no existe normativa alguna que determine la imposición de multa por haber vulnerado el debido procedimiento disciplinario, no encontrándose este despacho facultado para la imposición de la multa que peticiona, debiéndose declarar infundada la demanda en dicho extremo.

7.21 Ahora si bien en anteriores procesos este órgano jurisdiccional no ha otorgado el pago de los días objeto de sanción disciplinaria (suspensión sin goce de haber), al tener la remuneración naturaleza contraprestativa; sin embargo, de conformidad con lo establecido con el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial - Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, el magistrado quien suscribe se aparta del criterio que ha venido aplicando en los demás procesos donde se ventile este tipo de situaciones, y procede a adoptar el criterio ahora expuesto.

OCTAVO: Intereses.- Conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley N.º 25920, corresponde el pago de intereses legales respecto a los conceptos reconocidos e intereses financieros respecto a la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, en el supuesto que la demandante no cumpla con presentar la liquidación de intereses legales, con los requisitos que establece el propio artículo 63 de la Ley N.º 29497 y dentro del plazo de tres días, contados a partir de consentida que sea la presente



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

resolución (sentencia), al momento de efectuar el requerimiento de pago, el *Especialista de Ejecución* deberá remitir inmediatamente los actuados al área de pericias, para el cálculo de los intereses que correspondan, de ser el caso, siendo que dicha acción se sustenta en el principio de celeridad procesal y en el rol protagónico del Juez que se le ha investido en el desarrollo e impulso del presente proceso.

NOVENO: Retenciones de Ley.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Ley N.º 19990 - Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social y a lo estipulado en el artículo 6 del Decreto Supremo N.º 054-97-EF - Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), los empleadores se encuentran obligados a retener los aportes de sus trabajadores y regularizar las aportaciones que correspondan al sistema de pensiones al que haya optado el trabajador; asimismo, de acuerdo al artículo 34 del Decreto Legislativo N.º 774 - Ley del Impuesto a la Renta, se debe gravar todo ingreso proveniente del trabajo personal en relación de dependencia y conforme al artículo 75 de la citada ley, es obligación del empleador en tanto constituye agente de retención, deducir el impuesto y depositarlo al fisco; en consecuencia, al ser la demandada agente retenedor, le corresponde retener el monto legal de lo ordenado a pagar en sentencia, tanto del Sistema de Pensiones y el Impuesto a la Renta.

DÉCIMO: De las costas y los costos del proceso. -

10.1 De conformidad con lo establecido por el artículo 412 del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida, en ese sentido corresponde condenar a la demandada al pago de costas procesales los cuales serán calculados en ejecución de sentencia.

10.2 En cuanto a los costos procesales, deberá tenerse en consideración los parámetros establecidos en el Título XV del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales, y que se aplican en concordancia con los principios de discrecionalidad y prudencialidad con los que cuenta el Juzgador, debiendo considerarse para la regulación: 1) la cuantía del asunto decidido, 2) la dificultad de las cuestiones debatidas, 3) el grado de éxito obtenido, 4) la duración del proceso, y 5) las pretensiones amparadas; y siendo que el objeto de los costos es reembolsar a la parte vencedora los gastos que le ocasionó, el asesoramiento de un abogado en el proceso judicial; debiendo tenerse en cuenta también el Pleno Jurisdiccional Nacional Civil del año 2008 en el Tema 3 y Problema 3 se ha establecido como conclusiones que "los costos procesales se fijan sin ser necesario para el Juez que se haya acreditado el pago del tributo correspondiente, el cual únicamente es exigible para hacer efectivo el cobro del depósito judicial", siendo ello así se advierte que para el caso de autos no resulta necesario para fijar los costos del proceso el acreditar el pago del tributo.



10.3 En ese sentido, teniendo en cuenta la dificultad de la cuestión debatida, la materia controvertida como es la impugnación de sanción disciplinaria, el tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda, siendo que en el caso de autos la demanda fue interpuesta con fecha 02 de julio del 2021 y a la fecha han transcurrido 01 año y 06 meses, habiéndose amparado parcialmente sus pretensiones, así como la defensa Técnica desplegada por la parte demandante la cual se ve reflejada en su escrito de demanda y en la audiencia de conciliación y Juzgamiento; es que se procede a fijar en un monto de S/ 5,000.00 soles, más el 5% de éste (costos procesales) que equivale a S/ 250.00 Soles a favor del Colegio de Abogados de Lima, los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.

10.4 No obstante ello, debe tenerse en cuenta lo señalado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Civil del año 2008, el cual ha sido comentado anteriormente, en donde si bien para fija los costos del proceso no es necesario acreditar el pago del tributo, el cual se ve reflejado en un recibo por honorario girado por el abogado patrocinante de la actora, sin embargo para hacerse efectivo el pago de los costos, si resulta necesario que el abogado patrocinante presente este recibo por honorario; por lo tanto para hacerse efectivo el pago de los costos procesales la actora deberá presentar el recibo por honorario de los servicios prestados por su defensa técnica.

III.- PARTE RESOLUTIVA

Por las consideraciones expuestas, administrando Justicia a nombre de la Nación, **FALLO:** Declarando **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **LUIS HUMBERTO CAYCHO OTINIANO** contra **BANCO RIPLEY PERÚ S.A.**, sobre impugnación de medida disciplinaria, por lo tanto, se declara y ordena:

1. Se declara la nulidad de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber, impuesta al actor en la Carta de fecha 31 de julio de 2020.
2. Se ordena a la demandada cumpla con pagar la remuneración del actor por los días 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de agosto de 2020, así como su inclusión para el récord laboral y los beneficios sociales; y, se retire su sanción de su legajo, los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.
3. Se declara infundada la demanda en el extremo de imposición de multa a la demandada.
4. Se ordena que la demandada cumpla con el pago de los intereses legales, previo cumplimiento de ciertos lineamientos por parte del actor, los mismos que se encuentran descritos en el fundamento octavo de la presente resolución.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Piérola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

5. Se faculta a la demandada para que pueda retener los tributos establecidos por ley y los aportes previsionales conforme al fundamento noveno de la presente resolución.
6. Se ordena a la demandada cumpla con pagar las costas y costos del proceso, y en cuanto a los costos se fija en el monto de S/ 5,000.00 Soles, más el 5% de éste (costos procesales) que equivale a S/ 250.00 Soles a favor del Colegio de Abogados de Lima.

TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-

NOTA: Se deja constancia que conforme aparece de esta resolución la misma ha sido expedida por el Juez Titular Mario Eloy Sulca Quispe, quien se encontraba a cargo del Juzgado en la fecha programada para la Audiencia de Juzgamiento y quien adopta la decisión dictando el fallo respectivo; y si bien la firma digital que se consigna en este documento corresponde a la Jueza Supernumeraria Roxanna Cuya Barrera, ello se debe a que el Sistema Integrado Judicial (SIJ) no permite la firma digital del Juez que emite el fallo, por su promoción como Juez Superior Provisional en la presente fecha.