

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** La alteración del orden interno de la empresa o del modo habitual de trabajo y funcionamiento regular de la empresa configuran grave indisciplina considerada como falta grave justificante de despido, conforme lo establece el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.*

Lima, nueve de septiembre de dos mil veinte

VISTA; la causa número ocho mil setecientos noventa y nueve guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandado, **BBVA Banco Continental**, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a trescientos uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos cuarenta, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento ochenta, **que declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del actor por despido fraudulento;** en el proceso seguido por el demandante, **Héctor José Martín Saldaña Grosso**, sobre **reposición laboral por despido fraudulento.**

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento veinte a ciento veintitrés del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las causales de: **i)**

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Infracción normativa por inaplicación de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; y, ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas diez a veintiséis, subsanada a fojas treinta a treinta y tres y ampliada a fojas treinta y cinco, el demandante pretende su reposición al centro de trabajo en el mismo cargo que venía desempeñando, por haber sido víctima de un despido fraudulento.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha cinco de julio dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, y ordenó que la demandada reponga al demandante por haberse incurrido en un despido fraudulento. Argumentó, que si bien es cierto el actor en la conversación sostenida con un cliente de la empresa profirió frases atentatorias en contra de la dignidad e imagen de la Gerente de la empresa, dichas frases no fueron pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones al interior de la empresa o fuera de ésta, toda vez que fueron mencionadas dentro del contexto de la conversación sostenida por parte del actor con un cliente del Banco demandado, motivo por el cual la conducta incurrida por el demandante no se configura como falta grave. Determinó que se ha vulnerado el principio de

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

tipicidad, configurándose el despido fraudulento del actor correspondiendo ordenar la reposición del demandante en el mismo puesto de trabajo que venía prestando antes de su cese.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintinueve de enero de dos mil dieciocho, confirmó la sentencia apelada en todos sus extremos, por los mismos fundamentos expuestos en la sentencia de grado, agregando que no se puede atribuir como incumplimiento de las obligaciones de trabajo el uso indebido del teléfono celular que el banco proporcionó al actor, e imputarse ante el indebido uso, la consecuencia jurídica del despido, cuando ello no se encuentra previsto de manera expresa en el reglamento, o normas internas de la demandada; además que, ante el incumplimiento y uso indebido del mismo, corresponde una amonestación escrita con copia al legajo personal en recursos humanos y no el despido.

Infracción normativa

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

En relación a la infracción normativa por inaplicación de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Tercero: La disposición en mención regula 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

(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, con reenvío de la causa a la etapa que corresponda, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Alcances sobre los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Quinto: Sobre el 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.

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:

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“(…) 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’”.

Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia 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; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

Respecto a la congruencia procesal

Séptimo: Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

por las partes². Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, por así disponerlo la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497.

Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual:

*“Por el principio de congruencia procesal, **los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada** ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados” (subrayado y énfasis son nuestros).*

Pronunciamiento sobre el caso concreto

Octavo: De la revisión de autos se advierte que la Sala Superior ha justificado la decisión de confirmar la sentencia de primer grado, pues ha expresado las razones o justificaciones objetivas que conllevaron al Colegiado a tomar una determinada decisión; pues, se verifica que ha analizado los medios probatorios obrante en autos, tales como la carta de imputación de cargos, la transcripción de la conversación presentada por la demandada, los instrumentos de gestión interna de la demandada, entre otros, ello con la finalidad de analizar si la causa del despido alegada por la demandada lo justifica.

² DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, páginas 49-50.

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La Sala Superior, posterior al análisis de los medios probatorios antes mencionados, plasma en su Sentencia de Vista el razonamiento interno lógico realizado para arribar a su conclusión que, “(...) *las faltas imputadas no guardan relación inmediata con las funciones desempeñadas (...)*” por el accionante, pues, de acuerdo al razonamiento del Colegiado Superior las conversaciones que “(...) *se advierten de la revisión de la transcripción completa que ha adjuntado la demandada, están referidas a temas de préstamos, transferencias, tasas y entrega de dinero, las que justamente están relacionadas a las labores que realizaba el actor en la entidad bancaria (...)*” y que si bien el actor “(...) *profirió frases atentatorias en contra de la dignidad e imagen de la gerente de la empresa, dichas frases no fueron difundidas públicamente, se trataba de una comunicación privada (...)*”; con lo cual, esta Sala Suprema verifica que se ha cumplido con expresar los fundamentos que ha conllevado a que Colegiado Superior determinó que los actos realizados por el actor justifique un despido.

Noveno: A partir de dicha conclusión, podemos evidenciar que la Sala Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha confirmado la Sentencia de primera instancia no evidenciándose falta de motivación, puesto que, se ha detallado los argumentos y fundamentos por los cuales se ha confirmado la recurrida; advirtiéndose, por tanto, la observancia de la garantía constitucional contenida en los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política, no afectando en modo alguno el debido proceso; ello al margen de las valoraciones y conclusiones arribadas; pues, lo verificado es el cumplimiento del debido proceso, específicamente, de la valoración de los medios probatorios presentados por las partes. De tal modo, se evidencia que el agravio postulado por la demandada debe ser desestimado, deviniendo en **infundado**.

En relación a la infracción por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728,

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto
Supremo 003-97-TR***

Décimo: La disposición materia de denuncia 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:

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;”

Décimo Primero: La violencia contra otras personas puede alcanzar tanto al empleador como a sus representantes, al personal jerárquico de la empresa y a los compañeros de trabajo; esta acción física ejercida contra otro trabajador puede desarrollarse en el centro de labores como fuera de él.

La grave indisciplina puede asimilarse a la violación de normas y sistemas vigentes en la empresa o centro de trabajo, la cual debe ser entendida como el incumplimiento de ordenes generales de la empresa, mas no órdenes particulares o de carácter personal dirigidas al trabajador, pues estas últimas deben ser entendidas como desobediencia o insubordinación³. Esta conducta constitutiva de falta grave, debe ser atentatoria contra el orden interno de la

³ GIGLIO, Wagner D.; “La extinción de la Relación de Trabajo en el Brasil, en AA.VV. La Extinción de la Relación Laboral”; Editorial AELE; Lima; 1987; Pág. 60

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empresa, tales como reglamentos, directivas, procedimiento de trabajo, horarios, entre otro, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa⁴.

La grave indisciplina se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno de la empresa, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores en la empresa, por lo que la grave indisciplina usualmente se verifica dentro del centro de labores, pero podría ubicarse fuera de él –como ocurre en operaciones dentro del radio de acción de la empresa o en actuaciones externas pero que afectan a la empresa como actividades de un vendedor, por ejemplo, o más todavía fuera de cualquier radio de acción de la empresa⁵.

El faltamiento de palabra y la injuria, verbales –pueden ser expresiones, sonidos, gestos, etcétera- o escritas, deberán ser valorados de acuerdo a las circunstancias en las que se exteriorizan. A las ofensas verbales deben asimilarse las realizadas mediante cualquier otro tipo de signos o sonidos, así como las ofensas que podríamos denominar gestuales, realizadas mediante gestos, muecas, risas, posturas, etcétera con el propio cuerpo del ofensor, y sin intervención física en el del ofendido⁶.

Por su parte, Ledesma Narváez refiere lo siguiente: “(...) *la injuria es una expresión de afectación al honor de la persona, que daña la imagen y perjudica su reputación como persona. Los hechos expresados pueden contener juicios de valor, ya sean verdaderos o falsos, que atentan contra la persona y terminan*

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos; “El Despido en el derecho laboral peruano”; Jurista Editores E.I.R.L.; marzo 2013; Lima – Perú; Pág. 255

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; “El despido disciplinario en el Perú”; IUS La Revista N° 38; Lima – Perú; Pág. 147

⁶ GIL y GIL, José; “El despido disciplinario”; Navarra: Thomson Aranzadi; 2004; Pág. 156

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*dañando su autoestima*⁷. De lo expuesto se concluye que la injuria se suscita cuando mediante palabras verbales, escritas o a través de gestos, se afecta la dignidad de una persona, lo que conlleva a la vulneración del derecho al honor; no importando que los enunciados que afecten dicho derecho sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros.

Pronunciamiento sobre el caso concreto

Décimo Segundo: Para el análisis y resolución del caso en concreto debe tenerse en cuenta, previamente, los siguientes hechos:

12.1 Mediante Carta de pre aviso, de fecha veintisiete de julio de dos mil dieciséis, señala que el actor *“(...) ha usado indebidamente el teléfono celular que el Banco le ha proporcionado para que cumpla con sus obligaciones laborales (...), ha sostenido conversaciones vía “chats” con nuestro cliente JP Inversiones, en los que se ha apartado de sus obligaciones laborales no sólo para dedicarse a actividades distintas durante su horario de trabajo, sino que a éstas se suman el agravante que a través de éstas ha injuriado a la gerente de su oficina”*; concluyendo que *“los hechos narrados constituyen una clara transgresión a nuestro Reglamento Interno de Trabajo (...)”* lo cual *“(...) constituye una grave indisciplina al haber faltado de palabra a la Gerente de su Oficina.”*

12.2 Frente a ello, el actor al absolver los cargos imputados señaló que de la revisión de los instrumentos de gestión se advierte que *“(...) en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo no está expresamente señalado el mal uso de herramientas de trabajo, ni de uso indebido del teléfono celular.”*. El actor aceptó que su proceder no fue el

⁷ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N° 38, página 239

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

correcto al señalar que *“la forma de comunicarme con terceras personas no fueron las adecuadas, por lo que entiendo la desaprobación por parte mi jefe inmediata y comprendo su malestar”*.

- 12.3 Mediante Carta de Despido, de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, se indicó que ha transgredido el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Conducta; así como, haberse incurrido en grave indisciplina, faltamiento de palabra e injuria en mérito a las conversaciones vía WhatsApp que tuvo con un cliente respecto a la Gerente de su oficina.

Décimo Tercero: Nuestro ordenamiento jurídico laboral, conforme se ha analizado, ha regulado la falta justificante de despido, la violencia, grave indisciplina y el faltamiento de palabra contra el empleador o algún miembro que forme parte de la estructura organizacional de la empresa. En el caso que nos ocupa, el demandante mantuvo una conversación vía WhatsApp con un cliente del Banco demandado, en la cual se mencionaba a la Gerente su jefa inmediata; en donde el actor se expresaba bajo una connotación sexual, utilizando calificativos de esta magnitud para hacer referencia a esta trabajadora, y ello con la finalidad de persuadir al cliente a aceptar un préstamo bancario con la entidad financiera para la cual laboraba el accionante; las que se desarrollaron en más de una ocasión.

Estos actos no pueden ser calificados como hechos falsos e inexistentes ya que es el mismo actor que los reconoce como propios cuando en la carta de descargos señala: *“(...) debo admitir que mi conducta en la forma de comunicarme con terceras personas no fueron las adecuadas (...) debo admitir que por dar respuestas a conversación entre varones conllevó a un despropósito de diálogos inadecuados (...)”*; con lo cual se reconoce el contenido de las

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

conversaciones vía WhatsApp que fueron transcritas en la carta de pre aviso y la veracidad de las mismas.

Décimo Cuarto: Conforme ya se ha señalado *ut supra*, según el criterio de Giglio, la grave indisciplina es el incumplimiento de las órdenes generales de la empresa; siendo entendida como toda conducta atentatoria contra el orden interno de la empresa el cual se encuentra regulado por los reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo que alteren el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa.

Conforme a la carta de pre aviso y la carta de despido se señaló que el actor transgredió los incisos 1 y 3 del artículo 34° y el inciso 1 del artículo 36° del Reglamento Interno de Trabajo; así como, los numerales 1 y 2 del inciso 2 del artículo 2° y los incisos 4 y 5 del artículo 3° del Código de Conducta de la demandada. Estas normas citadas hacen referencia al proceder y la conducta que deben tener los trabajadores en el desempeño de sus funciones, tal es así que se establece que ellos deben cumplir con las normas internas de la demandada, específicamente las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Conducta y Código de Ética; de los cuales se desprende que los empleados deben “*observar una conducta decorosa, acorde a los principios morales y éticos que rige nuestra sociedad*”, concordante con “*respetar y exigir respeto en las relaciones laborales*”, así como, “*evitar cualquier forma de acoso, ya sea sexual, laboral o personal*”. La dación de estas normas internas, consideradas como lineamientos generales de la empresa, implica un deber de cumplimiento por parte del actor, las cuales deben ser acatadas; sin embargo, ello no sucedió pues el actor, pese a tener conocimiento de los mismos hizo caso omiso a las obligaciones impuestas por la demandada, con lo cual se configuraría el supuesto de grave indisciplina.

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Así también, las normas desarrolladas por la demandada tienen la finalidad de dirigir la gestión del trabajo como la conducta de los trabajadores dentro de su centro de labores; por lo que, el quebrantamiento de estas normas implicaría una alteración en el orden y en el modo de desarrollar el trabajo. Las conversaciones del actor con un cliente de la demandada, con frases ofensivas hacia la Gerente de la oficina del Banco y jefe del actor, alteran el desarrollo habitual de las relaciones laborales ya que el accionante mantiene un trato directo con la Gerente, quien tomó conocimiento del contenido de las conversaciones y de los calificativos atribuidos a su persona; generando un rompimiento en la relación laboral subordinada existente entre el actor hacia su jefe superior; cumpliéndose, una vez más, el supuesto de grave indisciplina por alteración del orden o del modo habitual de trabajo y funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, las expresiones vertidas en la conversación con un tercero, atentan la dignidad de la Gerente de la Oficina y jefa del trabajador despedido, al proferir frases ofensivas por su condición de mujer; evidenciando un faltamiento de palabra que supone desprecio, falta de consideración y respeto⁸, más aún si éstas tenían por finalidad persuadir en la aceptación a préstamos.

Décimo Quinto: De los argumentos vertidos se determina que el actor incurrió en una falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, motivo por el cual se le cursó la carta de preaviso y, posteriormente, la carta de despido; el que no puede ser calificado como fraudulento al no haber cumplido con el presupuesto de tipicidad, bajo el argumento que las conductas imputadas no están tipificadas expresamente como una falta, específicamente el dialogo vía WhatsApp, el cual si bien de modo expreso no se hace referencia a esta red social en específico, debe considerarse

⁸ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Ariel. Madrid. 1981. Pág. 564

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que la demandada cuenta normas de asignación y uso de telefonía móvil, en las que se establece que el uso del móvil es exclusivo para el desarrollo de actividades propias de la demandada; aunado al hecho que se ha dejado sentado que la demandada sí identificó las normas internas transgredidas.

Décimo Sexto: Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada** y, actuando en sede de instancia, revocaron la sentencia de grado, reformándola declararon infundada la demanda.

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

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, **BBVA Banco Continental**, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a trescientos uno; en consecuencia **CASARON la Sentencia de Vista** del veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos cuarenta; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON la sentencia apelada** de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento ochenta, que declaró fundada la demanda y **REFORMÁNDOLA declararon infundado la demanda; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Héctor José Martín Saldaña**

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

CASACIÓN LABORAL N° 8799-2018

LIMA

**Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Grosso, sobre reposición laboral por despido fraudulento; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jevv/yrs

MAGAZÍN
JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA