

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre la Casación No.11068-2018-Lima

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Fiorella del Pilar Pachas Quispe

ASESOR:

Maria Katia García Landaburu

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe jurídico sobre la Casación No.11068-2018-Lima", del autor(a) PACHAS QUISPE, FIORELLA DEL PILAR, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 31%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA</u>	
DNI: 09302661	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4673-2226	

RESUMEN

En el presente informe se realiza un análisis jurídico de la Casación Laboral N° 11068-2018 LIMA, la cual versa sobre el despido de una trabajadora del BCP por las faltas graves de incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral e incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, contempladas en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, así como la falta grave de entrega de información falsa al empleador, regulada en el literal d) del artículo 25 de la citada norma. En este informe se analizan, con base en la legislación, doctrina y jurisprudencia, los elementos requeridos para que se configuren dichas causales y si nos encontramos ante un despido justificado, además de evaluar si este respetó el principio de inmediatez y cómo debe entenderse este principio a la luz del criterio del Tribunal Constitucional. Otro aspecto relevante es la revisión de si existieron prácticas antisindicales o indicios que justifiquen un nexo causal entre la afiliación sindical y el despido, para verificar si se configuró el despido nulo demandado en el proceso. En el informe se concluye que el despido se encontraba justificado por las faltas graves imputadas del literal a), mas no por la falta grave del literal d) porque la Corte Suprema había realizado una interpretación extensiva de dicha causal, no amparable por el derecho; además, el despido había respetado el principio de inmediatez. Por consiguiente, no existieron prácticas antisindicales y no resulta amparable la nulidad de despido.

Palabras clave

Faltas graves | Quebrantamiento de buena fe laboral | Información falsa
| Despido nulo | Libertad sindical

ABSTRACT

In this report, a legal analysis is conducted of Labor Cassation No. 11068-2018 LIMA, which concerns the dismissal of a female worker from BCP due to serious misconduct consisting of a breach of contractual obligations, specifically the violation of the duty of good faith in the employment relationship and non-compliance with the Internal Work Regulations, as established in subsection a) of Article 25 of the Consolidated Text of the Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL). Additionally, the case involves serious misconduct for the submission of false information to the employer, as regulated in subsection d) of the same article.

This report analyzes, based on legislation, legal doctrine, and case law, the necessary elements for these grounds for dismissal to be valid, and whether the case constitutes a justified dismissal. It also evaluates whether the dismissal complied with the principle of immediacy, and how this principle should be interpreted in light of the Constitutional Court's jurisprudence.

Another key aspect examined is whether there were any anti-union practices or indications suggesting a causal link between the worker's union affiliation and the dismissal, in order to determine whether a null dismissal (on the grounds of anti-union discrimination) occurred.

The report concludes that the dismissal was justified based on the serious misconduct under subsection a), but not under subsection d), since the Supreme Court had made an overly broad interpretation of that ground, which is not permissible under the law. Moreover, the dismissal complied with the principle of immediacy. Consequently, no anti-union practices were identified, and the claim of null dismissal was unfounded.

Keywords

Serious misconduct | Breach of good faith | False information | Null dismissal | Trade Union Freedom

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	5
	1.1. Justificación de la elección de la resolución	5
	1.2. Presentación del caso	6
II.	IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	7
	2.1. Antecedentes	7
	2.2. Hechos relevantes del caso	9
III.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	11
	3.1. Problemas principales	11
	3.2. Problemas secundarios.....	11
IV.	POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	11
	4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios.....	11
	4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución.....	15
V.	ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	16
VI.	CONCLUSIONES	47
VII.	BIBLIOGRAFÍA:	49

DATOS PRINCIPALES DEL CASO

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Casación N° 11068-2018 LIMA
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral, Derecho procesal Laboral, Derecho Constitucional.
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Casación Laboral N° 12942-2021- La Libertad.
Demandante / Denunciante	Flor de María Reyes Fernández
Demandado / Denunciado	Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima (BCP).
Instancia administrativa o jurisdiccional	Sentencia de Casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
Terceros	Ninguno.
Otros	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

Para la elaboración del presente informe jurídico se ha elegido a la Casación N° 11068-2018-LIMA porque permite abordar el despido disciplinario y el criterio judicial adoptado ante las distintas faltas graves imputadas, en las que se involucran dos derechos como el derecho al trabajo y el derecho a la libertad sindical frente a la potestad disciplinaria del empleador.

En particular, la elección de esta casación se debe a que discrepo del criterio de la Corte Suprema sobre el supuesto de hecho que configura la falta grave de entrega de información falsa al empleador, regulada en el literal d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, "TUO de la LPCL"), toda vez que en esta resolución se interpreta que esta causal también se configura por la omisión (acto de no hacer) de entregar información relevante al empleador para evitar conflictos de intereses o incompatibilidades en sus funciones. Es decir, la Corte Suprema adopta una interpretación extensiva del supuesto de hecho que exige dicha causal, lo cual será analizado y desarrollado en el presente informe.

Además, esta resolución abre un espacio de análisis basado en la ley, la doctrina y la jurisprudencia sobre los elementos necesarios para la configuración de las dos faltas graves imputadas en el caso concreto a la trabajadora despedida: i) el incumplimiento de obligaciones laborales que supone quebrantamiento de la buena fe laboral y el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, así como ii) la entrega de información falsa al empleador; y de esa forma, evaluar si la demandante incurrió realmente en dichas faltas y por tal si estamos ante un despido justificado; o si por el contrario, se produjo un despido nulo o fraudulento, según lo alegado en la demanda.

Del mismo modo, es relevante el estudio de esta Casación porque permite abordar diversas cuestiones jurídicas referidas al despido por causa justa y a los principios que deben tenerse en cuenta en un procedimiento de despido, tales como la tipicidad e inmediatez; asimismo, posibilita desarrollar lo concerniente al despido nulo por afiliación sindical, si es que existieron prácticas antisindicales y los elementos que se requieren para que se configure la nulidad del despido. Finalmente, da lugar al análisis de si se realizó una correcta tipificación de las causales de despido.

1.2. Presentación del caso

El presente caso versa sobre el despido de Flor de María Reyes Fernández (en adelante, “la demandante”), una trabajadora del Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima (en adelante “BCP”), quien fue despedida por incumplir sus obligaciones laborales y los reglamentos internos de trabajo al participar en la evaluación y otorgamiento de créditos bancarios a favor de la empresa Tecnología y Productos E.I.R.L (en adelante, “la EIRL”), de la cual era representante legal y gerente general; información que no había sido declarada al BCP.

El BCP, al tomar conocimiento de los hechos, inició una investigación interna en el mes de septiembre de 2014, la misma que fue comunicada a la demandante el 28 de noviembre de 2014, fecha en la que otorgó su primera declaración por escrito, cuya ampliación la realizó el 2 de diciembre del mismo año. Mientras la investigación seguía en curso, la demandante se afilió al sindicato del BCP en enero de 2015 y, de forma posterior, a finales de dicho mes el BCP inició el procedimiento de despido con la notificación de la carta de preaviso. La cercanía de ambos eventos fue considerada por la demandante como un argumento para demandar la nulidad del despido por afiliación sindical, sin perjuicio del despido fraudulento que solicitó como pretensión subordinada.

A partir de los hechos del caso, responderé a dos problemas principales: por un lado, si se configuró la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL o, si por el contrario, se configuró un despido fraudulento; por otro lado, si se produjo el despido nulo por motivo de la afiliación sindical. Asimismo, de forma previa al desarrollo de los problemas principales, analizaré dos problemas secundarios. En primer lugar, si constituye una práctica antisindical el inicio del procedimiento de despido en una fecha próxima a la toma de conocimiento de la afiliación sindical, habiendo investigaciones previas a dicha afiliación; y, en segundo lugar, si es que el despido respetó el principio de inmediatez, con especial énfasis en el plazo de duración de la investigación del BCP desde la toma de conocimiento de las presuntas faltas hasta el inicio del procedimiento de despido y la duración del mismo.

Al respecto, la posición que se presenta en este informe es que la demandante incurrió en comportamientos que constituyen faltas graves que quebrantan la buena fe laboral y justifican el despido al participar en el otorgamiento del crédito bancario a su EIRL. Así, sobre la falta regulada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, el BCP imputó

una serie de comportamientos que suponen el incumplimiento de las obligaciones laborales que quebrantan la buena fe laboral, así como el incumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, "RIT"), siendo en total cuatro los comportamientos que revisten la gravedad requerida para justificar el despido. Sin embargo, sostengo que no se ha configurado la falta grave regulada en el literal d) del artículo 25 de la citada norma, ya que el comportamiento de omitir entregar información no cumple con los elementos exigidos para que se configure la falta grave de entrega de información falsa; por el contrario, este comportamiento de omisión podría analizarse como un incumplimiento de las obligaciones y compromisos, propios del literal a) del citado artículo 25.

Asimismo, sostengo que tampoco corresponde declarar la nulidad del despido por afiliación sindical, toda vez que este se sustentó en una investigación por la comisión de faltas graves; además, la cercanía del inicio del procedimiento de despido con la fecha de la afiliación al sindicato no es una causa suficiente para alegar que un despido es nulo ni justificar un nexo causal. Finalmente, de acuerdo con lo resuelto en la Casación y la resolución de segunda instancia, mi posición se centra en que el BCP despidió con causa justa; sin embargo, discrepo en las faltas graves que sustentan la decisión de la Corte, ya que solo se configuró el incumplimiento de obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y el incumplimiento del RIT (literal a del artículo 25 del TUO de la LPCL), más no la entrega de información falsa (literal d del artículo 25 del TUO de la LPCL).

Sustento mi posición en la revisión del ordenamiento laboral vigente, lo desarrollado en la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

A continuación, se describen los antecedentes relevantes del caso materia de análisis de acuerdo con la información obtenida del respectivo expediente:

2.1.1. Flor Reyes, la demandante, se desempeñaba en el puesto de Ejecutiva de Negocios BPE en el BCP, como trabajadora a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre de 2003.

- 2.1.2. El 12 de abril de 2011 se constituyó la EIRL y el 15 de noviembre de 2012 inició sus actividades, de acuerdo con la Ficha RUC de SUNAT.
- 2.1.3. El Sindicato Unitario de Trabajadores del BCP (en adelante, “el sindicato”) se constituyó el 07 de julio de 2013.
- 2.1.4. El 27 de junio de 2014 el BCP le concedió un crédito de S/ 90 000.00 a la E.I.R.L, el cual fue tramitado formalmente por la ejecutiva Ismary Marón y aprobado por la analista de créditos Pamela del Villar.
- 2.1.5. El 11 de septiembre de 2014 la Gerencia de Control de Crédito Banca Minorista (en adelante, “Gerencia de Control de Crédito”) reportó al Área de Seguridad y Prevención de Fraudes (en adelante, “Área de Prevención de Fraudes”) del BCP la identificación de cinco operaciones de créditos irregulares, siendo uno de ellos el crédito otorgado a la EIRL, iniciando así las investigaciones correspondientes.
- 2.1.6. El 28 de noviembre de 2014 se le comunicó a la demandante sobre la investigación en curso y se le solicitó su declaración a través de un informe escrito a puño y letra. En dicho informe, la demandante señaló que la EIRL tenía 3 años de constituida y que no la informó en el SIGA del BCP por desconocimiento.
- 2.1.7. El 01 de diciembre de 2014 la trabajadora Hellen Reyes Parra, una tercera trabajadora, declaró en un informe escrito que Ismary Marón le otorgó a la demandante sus claves de acceso a los sistemas del BCP para que esta última ingrese y efectúe la evaluación crediticia de su propia empresa (la EIRL) por falta de tiempo.
- 2.1.8. El 02 de diciembre de 2014 la demandante amplió su declaración en un segundo informe escrito a puño y letra y señaló que no declaró en el SIGA a la EIRL por desconocimiento, pero sí declaró sus bienes.
- 2.1.9. El 10 de enero de 2015 la demandante se afilió al sindicato del BCP.
- 2.1.10. El 23 de enero de 2015 el BCP tomó conocimiento de la afiliación al sindicato de la demandante.

- 2.1.11. El 29 de enero de 2015 el BCP emitió la carta de preaviso de despido imputando la comisión de las faltas previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL (notificada el 04 de febrero de 2015). En esta carta se le indicó a la demandante que ella reconoció en sus informes escritos haber coordinado con Ismary Marón el otorgamiento del crédito sin la debida conformidad de su jefatura, además de no haber informado sobre su relación con la EIRL.
- 2.1.12. El 06 de febrero de 2015 la demandante absolvió las imputaciones a través de la carta de descargos (notificada al BCP el 09 de febrero de 2015) alegando que se le pretendía despedir como represalia por ser trabajadora indeterminada y por su afiliación sindical; además, que no obtuvo ventaja alguna sobre el crédito otorgado a la EIRL y que el BCP tenía pleno conocimiento de su relación con la EIRL por tener una cuenta bancaria desde el 2012.
- 2.1.13. El BCP consideró que los descargos no desvirtuaron las faltas imputadas y que no se presentó medio probatorio que sustente las alegaciones, por lo que remitió a la demandante la carta de despido, de fecha 04 de marzo de 2015.

2.2. Hechos relevantes del caso

- 2.2.1. **Demanda:** la demandante impugnó el despido solicitando como pretensión principal la nulidad del mismo por motivarse en su afiliación al sindicato; en consecuencia, solicitó su reposición al puesto que ocupaba. Como pretensión subordinada solicitó la reposición por despido fraudulento y como pretensión accesoria reclama el pago de una indemnización por daños y perjuicios como lucro cesante por las remuneraciones dejadas de percibir desde el despido hasta que cumpla 65 años y alcance la jubilación.
- 2.2.2. **Sentencia de primera instancia:** el 25 de julio de 2017 se emitió la sentencia de primera instancia (resolución N° 3) que declaró nulo el despido por motivarse en la afiliación sindical de la demandante de acuerdo con el inciso a) del artículo 29 del TUO de la LPCL y se ordenó su reposición al mismo puesto que ocupaba. En esta instancia, el juzgado consideró que el BCP pretendió sancionar a la demandante por hechos en los que no participó y que el inicio del procedimiento de despido se vio determinado por la afiliación al sindicato, ya que transcurrieron 04 meses y 18 días desde el inicio de la investigación hasta la apertura del

procedimiento de despido. Sobre ello, se señala que no se aportaron elementos que revelen qué actos adicionales necesitaba el BCP durante ese tiempo.



Nota: esta imagen presenta la línea de tiempo utilizada en la resolución de primera instancia.

Fuente: Sentencia de primera instancia (2017).

2.2.3. **Sentencia de segunda instancia:** el 28 de marzo de 2018 se emitió la sentencia de segunda instancia (resolución N° 7) que revocó la sentencia de primera y declaró infundada la demanda. La sala consideró comprobadas las faltas que motivaron el despido, siendo una de ellas la entrega de información falsa al BCP por la omisión de comunicar su vinculación con la EIRL; así como, el quebrantamiento de la buena fe laboral por el incumplimiento del RIT y los procedimientos internos para otorgar el crédito. Por consiguiente, consideró innecesaria la evaluación del despido nulo, ya que observó un indebido propósito de la demandante de afiliarse al sindicato para fabricar una prueba y alegar la existencia de un despido nulo.

2.2.4. **Recurso de casación:** el 12 de abril de 2018 la demandante interpuso el recurso de casación contra la sentencia de vista alegando (i) infracción normativa por interpretación errónea de los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL; (ii) infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29 del TUO de la LPCL, referidos a nulidad de despido; e (iii) infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú sobre debida motivación.

2.2.5. **Sentencia de Casación:** el 11 de julio de 2019 la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación por considerar comprobada la comisión de entrega de información falsa al empleador y el quebrantamiento de la buena fe laboral, cuyos hechos no fueron desvirtuados por la demandante. En ese sentido, consideró que en la sentencia de vista se habían interpretado correctamente las causales del artículo 25 del TUO de la LPCL que sustentaron el despido, ratificando dicho criterio. Además, consideró que la comprobación de las faltas

graves invalidaba cualquier causal de nulidad alegada. Finalmente, la Corte señaló que la búsqueda de un criterio distinto no puede ser usado como causal de una indebida motivación, más aún si se advierte que la Sala respetó el debido proceso y la congruencia procesal.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Luego de haber contextualizado el caso, a continuación, se presentan los problemas que se han identificado en la Casación, los cuales serán analizados en el presente informe jurídico:

3.1. Problemas principales

- ¿Se configuró la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL o se produjo un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad?
- ¿Se produjo el despido nulo por motivo de la afiliación sindical de la trabajadora?

3.2. Problemas secundarios

- ¿Se puede calificar como una práctica antisindical el inicio del procedimiento de despido en una fecha próxima a la toma de conocimiento de la afiliación sindical de la trabajadora si las investigaciones se iniciaron previamente?
- ¿El despido se llevó a cabo respetando el principio de inmediatez?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

En el presente apartado se expondrán las respuestas preliminares de cada uno de los problemas jurídicos identificados en el caso materia de análisis, iniciando con los problemas jurídicos secundarios para luego responder los problemas jurídicos principales y, finalmente, desarrollar brevemente mi posición sobre el fallo de la resolución.

4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

4.1.1. Primer problema secundario: ¿Se puede calificar como una práctica antisindical el inicio del procedimiento de despido en una fecha próxima a la toma de conocimiento de la afiliación sindical de la trabajadora si las investigaciones se iniciaron previamente?

Las prácticas antisindicales son aquellas conductas que buscan afectar el ejercicio de la libertad sindical y sus manifestaciones, las cuales pueden presentarse como represalias del empleador ante el ejercicio de este derecho. De acuerdo con pronunciamientos de la Corte Suprema, para verificar la existencia de estas prácticas se debe observar la conducta del empleador previo al despido; sin embargo, la conducta del BCP se mantuvo tanto antes de la afiliación sindical (investigación previa) como después de conocer sobre dicha afiliación (despedir en virtud de los hallazgos de la investigación previa). En ese sentido, no se advierten conductas que den cuenta de un accionar en represalia por la afiliación de la demandante.

Ahora bien, la proximidad entre la fecha de afiliación al sindicato y la fecha de inicio del procedimiento de despido puede presentarse como un indicio, pero no es un elemento suficiente que permita sostener que el despido responde a una práctica antisindical del BCP, ya que no existe un nexo que establezca una correspondencia entre ambos eventos. Además, se advierte que la demandante no ostentaba un cargo de dirigente o representante, mucho menos realizaba actividad sindical activamente, lo cual debilita la posición de que el BCP haya actuado con ánimo de menoscabar sus derechos.

En conclusión, la proximidad entre las fechas del despido y la afiliación sindical no constituyen prácticas antisindicales debido a que no se ha acreditado la existencia de un nexo causal entre ambos eventos; además de que el despido se produjo por la existencia de faltas graves.

4.1.2. Segundo problema secundario: ¿El despido se llevó a cabo respetando el principio de inmediatez?

El principio de inmediatez hace referencia al tiempo razonable que debe transcurrir entre el conocimiento de la falta, no necesariamente desde que fue cometida, y la aplicación efectiva de la sanción. Aunque legalmente no se ha delimitado lo que

debe entenderse por “plazo razonable”, tanto para la doctrina y la jurisprudencia, la demora excesiva del empleador en iniciar el procedimiento de despido y aplicar la sanción desde que conoció la falta puede conllevar a que se considere como una “voluntad tácita” de no sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

Sin embargo, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, este principio no debe entenderse de forma rígida, sino flexible, de acuerdo con la complejidad de cada caso y teniendo en cuenta las instancias internas de la empresa que intervienen en el conocimiento y la toma de decisión de aplicar la medida disciplinaria. En el caso en particular, el tiempo de 5 meses, que transcurrió desde la toma de conocimiento de la falta, se sustenta en la complejidad del caso, debido a que el crédito otorgado a la EIRL formaba parte de un grupo de 5 operaciones fraudulentas detectadas por el área de Gerencia de Control de Crédito, las cuales eran investigadas al mismo tiempo por haber sido otorgadas por la misma ejecutiva. Además, había más de una trabajadora involucrada y debían individualizarse responsabilidades. Esta investigación estuvo a cargo de una segunda área, el Área de Prevención de Fraudes del BCP, con la finalidad de que la Gerencia de Relaciones Laborales tome conocimiento y active su potestad sancionadora.

Por consiguiente, se ha respetado el principio de inmediatez, de acuerdo con el criterio del Tribunal Constitucional, ya que el tiempo transcurrido no puede considerarse como una inacción del BCP porque durante dicho plazo se desplegaron una serie de acciones como parte de la investigación previa al inicio del procedimiento de despido.

4.1.3. Primer problema principal: ¿Se configuró la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL o se produjo un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad?

De las dos causales imputadas en el procedimiento de despido, solo se configuraron los comportamientos imputados del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, referidos al incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y al incumplimiento del RIT. Sin embargo, no se cumplieron los elementos de la causal de entrega de información falsa al empleador, con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, regulada

en el literal d) de dicha norma; por lo que, no resulta razonable la interpretación extensiva que realiza el juez de la Sala Laboral y de la Corte Suprema sobre ella.

Respecto a la causal a), el incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral se configuró por la vulneración del procedimiento de seguridad informática y autenticación de accesos, así como del procedimiento que regula la evaluación crediticia. La demandante no solo utilizó el usuario y contraseña de Ismary para evaluar directamente el crédito de su empresa (la EIRL), sino que la suplantó al subir información al sistema que su compañera debía corroborar de forma presencial en la visita de campo. El incumplimiento del RIT se configuró con el aprovechamiento de la demandante de su puesto de trabajo para evaluar y otorgar el crédito bancario a su propia empresa (la EIRL), así como por la omisión de informar sobre su vinculación con la misma. Respecto a la causal de entrega de información falsa, el elemento material no se configuró porque el comportamiento de “omitir” informar al BCP sobre su vinculación con la EIRL no constituye una entrega de información falsa, sino un incumplimiento de obligaciones. Además, en el expediente no se evidencia que haya existido alguna declaración o dato falso que la demandante otorgó al BCP sobre su vinculación con la EIRL.

En consecuencia, no estamos ante el supuesto de un despido fraudulento, toda vez que el despido se produjo por causa justa al configurarse la causal del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, cuyos comportamientos existen y revisten de la gravedad suficiente que hacen insostenible la relación laboral.

4.1.4. Segundo problema principal: ¿se produjo el despido nulo por motivo de la afiliación sindical de la trabajadora?

De los hechos del caso, no se advierten indicios razonables que permitan sustentar la nulidad del despido de la demandante. Por el contrario, se evidencia la comisión de faltas graves que venían siendo investigadas de forma previa a la afiliación sindical, relacionadas con el otorgamiento irregular del crédito a la EIRL en el que la demandante participó. Incluso, ella tenía pleno conocimiento de esta investigación antes de afiliarse al sindicato, ya que participó presentando sus declaraciones a través de dos informes escritos: la primera el 28 de noviembre de 2014 y la segunda el 02 de diciembre del mismo año (ampliación de su declaración).

De acuerdo con el literal a) del artículo 29 del TUO de la LPCL, se considera nulo el despido que se motive en la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. En los hechos, no se advierte que el despido de la demandante se haya realizado con la finalidad de afectar el ejercicio de su libertad sindical; además, durante el proceso, la demandante no aportó indicios suficientes que permitan comprobar que su despido se motivó en su afiliación. Así, el único indicio que aportó al proceso fue la proximidad de las fechas entre el despido y la afiliación; sin embargo, el BCP rompió la presunción del nexo causal que se activó con ese indicio, acreditando que el despido se sustentó en la causa justa del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, cuyos comportamientos identificados revisten de gravedad para justificar el despido por suponer un quebrantamiento de la buena fe y hacer insostenible la continuidad de la relación laboral.

Por consiguiente, no se advierte la configuración de un despido nulo porque no se acreditó el nexo causal entre la afiliación y el despido, ya que el despido buscó sancionar las faltas graves del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

Respecto al fallo de la Corte Suprema, me encuentro de acuerdo de forma parcial. Si bien es cierto que coincido en que el despido no fue nulo y se motivó en la comisión de faltas graves; sin embargo, discrepo del criterio sobre la infracción normativa de una de las causales de despido que alegó la demandante, la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

Al respecto, la Corte Suprema consideró válido el despido, posición que comparto y que considero se materializó en las faltas graves reguladas en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL; sin embargo, no analizó si en el caso concreto la Sala superior hizo una correcta interpretación de la causal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL, de acuerdo con el principio de tipicidad. La Sala de Vista incurrió en una infracción normativa en la interpretación de la causal d) de la norma en mención porque extendió la causal de entrega de información falsa, al señalar que esta también se produce por la omisión de entregar información; es decir, forzó el supuesto de hecho de la causal para que el comportamiento de la demandante se subsuma en la misma. Considero que no resulta razonable realizar ese tipo de

interpretaciones, en especial si la consecuencia es la aplicación de una sanción tan grave como el despido.

Estoy de acuerdo con la postura de la Corte Suprema sobre la improcedencia del despido nulo por afiliación sindical, ya que el despido tuvo su sustento en los comportamientos investigados previamente; además, porque no se aportaron indicios que permitan sostener la existencia de conductas antisindicales del empleador en represalia por la afiliación de la demandante. Esta investigación revela que existieron comportamientos que constituyen incumplimientos graves, a pesar de que el BCP no supo encausar todas las conductas en las causales correspondientes del TUO de la LPCL.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

A continuación, procederé a analizar los problemas jurídicos identificados en la Casación materia de estudio, comenzando con la resolución de los problemas secundarios y finalizará con los problemas principales. Para ello usaré lo regulado en el ordenamiento nacional e internacional, así como la doctrina y jurisprudencia correspondiente.

PROBLEMAS JURÍDICOS SECUNDARIOS:

5.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO: ¿Se puede calificar como una práctica antisindical el inicio del procedimiento de despido en una fecha próxima a la toma de conocimiento de la afiliación sindical de la trabajadora si las investigaciones se iniciaron previamente?

En este extremo analizaré si la conducta del BCP constituye una práctica antisindical, toda vez que el despido de la demandante se realizó en una fecha posterior y cercana al momento en el que el BCP tomó conocimiento de su afiliación al sindicato.

La cercanía de ambos eventos fue el sustento principal de la demandante y del juzgado de primera instancia para alegar la existencia de un despido nulo. Para este análisis es importante determinar qué es lo que se entiende por prácticas antisindicales, lo cual nos exige previamente definir el derecho de libertad sindical en el ordenamiento.

Al respecto, la libertad sindical es un derecho constitucional reconocido expresamente en el artículo 28.1 de la Constitución Política del Perú, el cual señala lo siguiente: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical”.

Asimismo, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, regula un apartado de la libertad sindical señalando que “el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” (artículo 2). Además, si nos remitimos al Convenio 87 de la OIT observamos que en su artículo 2 regula a la libertad sindical de la siguiente forma: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (1948). De ello, podemos extraer que la libertad sindical es el derecho constitucional que se reconoce a todo trabajador de reunirse y crear sus propias organizaciones o afiliarse a las ya existentes con el propósito de tutelar sus derechos y obtener mejores condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo señalado por Villavicencio, la libertad sindical es un derecho complejo que tiene una titularidad individual y otra colectiva. La primera se refiere al ejercicio individual de los trabajadores, mientras que la segunda abarca las actuaciones de la organización sindical (2010, p. 94). En el caso concreto, nos vamos a centrar en la libertad sindical individual, toda vez que en la demanda se cuestiona el actuar del BCP frente al ejercicio del derecho individual de la demandante de afiliarse al sindicato.

Por su parte, el Tribunal Constitucional reconoce que el alcance de la libertad sindical individual comprende un aspecto positivo y uno negativo. El primero se refiere al “derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos”; mientras que el segundo, se refiere al “derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical” (Expediente 008-2005-PI, fundamento 27). En el caso de la demandante, ella ejerció de forma voluntaria y sin injerencia alguna su libertad sindical positiva al decidir afiliarse al sindicato el 10 de enero de 2015, situación que fue puesta en conocimiento del BCP el 23 de enero del mismo año.

De acuerdo con la cronología de los hechos, el 29 de enero de 2015 se emitió la carta de preaviso de despido con la imputación de faltas graves presuntamente cometidas. En los descargos a la carta de preaviso, la demandante negó la existencia de cualquier incumplimiento y alegó que el despido constituye un acto antisindical que afecta su derecho de sindicación porque ni bien el BCP se enteró de su afiliación le imputó faltas graves.

Ante esa situación resulta necesario señalar qué entendemos por actos o prácticas antisindicales, con el fin de determinar si el despido se dio con ese trasfondo. Si bien en nuestro ordenamiento no se define qué son los actos antisindicales ni se tiene una lista sobre los comportamientos que califiquen como tal, podemos recurrir a la doctrina y la jurisprudencia para tener aproximaciones. Al respecto, Vilchez, nos otorga un acercamiento de lo que debe entenderse por prácticas antisindicales:

“aquellas conductas, principal pero no exclusivamente del empleador u organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales referidos anteriormente” (2017, p.79).

De lo expuesto, se puede extraer que estaremos ante un acto antisindical cuando existan comportamientos que tengan como objetivo afectar la libertad sindical de los trabajadores y evitar su ejercicio. Además, de acuerdo con Bronstein, las prácticas antisindicales dirigidas en forma individual pueden ser de “tipo preventivo” cuando tienen como objetivo impedir la constitución de un sindicato o la afiliación a uno ya existente, pero además pueden ser de “tipo represivo” porque se presentarán como represalias a causa del ejercicio ya hecho de los derechos sindicales (citado en Vilchez, 2017, p. 81). Siguiendo la tesis de la demandante, la presunta práctica antisindical de la que habría sido víctima respondería al tipo represivo, toda vez que considera al despido como una represalia ante el ejercicio de su derecho de afiliación sindical.

Para complementar el entendimiento de lo que implican las prácticas antisindicales, debemos revisar lo regulado en el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT en el que se establece la obligación de otorgar protección ante determinadas actuaciones:

Artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 1.2).

En esta regulación del Convenio 98 de la OIT encontramos algunos ejemplos de actos que constituyen prácticas antisindicales. Por un lado, observamos de forma general que será una práctica antisindical cualquier acto de discriminación que tenga como objetivo afectar la libertad sindical del trabajador; y estaremos ante un acto de discriminación cuando se establezcan diferencias frente a situaciones similares basadas en motivos sindicales, proscrito en nuestra Constitución (artículo 2.2). Por otro lado, observamos de forma específica que será una práctica antisindical aquel comportamiento que condicione el acceso o la permanencia en el empleo al trabajador para desincentivar su afiliación al sindicato o incentivar que se retire del sindicato al que está afiliado. Lo mismo ocurrirá cuando se despida a un trabajador o se tengan conductas dirigidas a afectar su afiliación y el ejercicio de sus actividades sindicales; es decir, cuando esas conductas se realicen con el único fin de afectar la libertad sindical.

De producirse alguna de estas conductas motivadas en el ejercicio de la libertad sindical, no solo se estaría afectando de forma individual la libertad sindical del trabajador, sino también sus otros derechos como el derecho al trabajo, el derecho a no ser discriminado, entre otros derechos individuales; asimismo, se afectaría en el ámbito colectivo al propio funcionamiento del sindicato al dejarlo sin uno de sus miembros, toda vez que la lesividad de este derecho se considera “pluriofensiva” (Vílchez, 2021, pp. 314 y 316). Esto nos ayuda a entender la dimensión del daño que ocasionan las prácticas antisindicales, las cuales lesionan múltiples derechos, tanto individuales como colectivos al mismo tiempo.

En el caso de la demandante, para que el despido constituya una práctica antisindical, este debe haberse motivado en la afiliación al sindicato o en el ejercicio de sus actividades sindicales (práctica antisindical represiva), a menos que existan causas objetivas que hayan sustentado el despido. Si bien la proximidad temporal entre el

despido y la afiliación sindical de la demandante puede alegarse como un indicio de una práctica antisindical por parte del BCP, ello no es determinante porque debe haber un nexo causal que establezca una correspondencia entre ambos eventos. Además, el que una persona se afilie a un sindicato no la exime de la posibilidad de ser despedida o recibir medidas disciplinarias si ha cometido faltas.

En el mismo sentido, la Casación Laboral No. 15011- 2019- Lima señala que para que se configure un despido nulo por prácticas antisindicales se deben otorgar indicios que evidencien que, previo al despido, existieron conductas del empleador que tuvieron el propósito de afectar el derecho a la libertad sindical (2019, considerando octavo). En el caso que venimos analizando, la conducta del BCP se mantuvo, tanto antes de la afiliación sindical, en la investigación previa, como después de conocer sobre dicha afiliación, ya que se despidió en virtud de los hallazgos de la investigación previa. Es decir, la afiliación sindical no modificó la conducta del BCP; por el contrario, esta afiliación fue un evento que ocurrió durante el procedimiento de investigación en curso que tenía como finalidad que el órgano de decisión terminara de tomar convicción de los hechos que posteriormente imputará como faltas graves.

En efecto, el procedimiento disciplinario se inició el 29 de enero de 2015, de forma posterior a la afiliación sindical (10 de enero de 2015), pero se sustentó en las faltas que el BCP había identificado en la investigación previa, lo cual rebate la idea de que el despido se dio en represalia por la afiliación y pertenencia de la demandante al sindicato.

En la investigación previa al despido, el BCP halló que la demandante participó directamente en el trámite de evaluación y otorgamiento del crédito de S/ 90 000.00 a la EIRL de su propiedad y que lo hizo con las credenciales de su compañera Ismary para encubrir su participación en el sistema; además, se determinó que la demandante aprovechó los accesos que tenía, en virtud de su puesto, para obtener un beneficio en favor de terceros como la EIRL. Adicionalmente a ello, el BCP tomó conocimiento que la demandante había suplantado a Ismary en el llenado de información en el sistema, ya que había colocado información sobre una presunta visita de campo que no existió, a pesar de conocer que el procedimiento exige que la Ejecutiva encargada (Ismary) debía constatar esa información de forma presencial. Por lo tanto, el despido de la demandante no puede ser entendido como una práctica antisindical porque no es una conducta que estuvo orientada a menoscabar el derecho de afiliación de la demandante, ni a evitar que pueda ejercer su libertad sindical dentro del sindicato; por el contrario, este tenía como finalidad sancionar faltas.

Es preciso señalar que, de acuerdo con Sanguinetti, pueden existir comportamientos que afecten el ejercicio de la libertad sindical y ser considerados como indicios de una conducta antijurídica; sin embargo, ello no resulta suficiente para sostener la existencia de una práctica antisindical porque además se requiere verificar si el perjuicio ocasionado al sujeto sindical es reprochable por el ordenamiento o si es que tiene alguna causa de justificación amparada en el mismo, siendo una de ellas el “obrar en cumplimiento de un deber o en el ejercicio de un derecho o potestad” (1993, p. 235 y 242). De esta forma, en el caso del BCP como empleador, si este logra evidenciar que su actuar se realizó en virtud de su potestad disciplinaria ante la existencia de faltas graves que justifican su medida, no podría considerarse la conducta del empleador como antisindical porque no ha estado dirigida a afectar la libertad sindical. Además, el mismo autor señala que no se deben confundir las reales conductas antisindicales con un “perjuicio cualquiera sufrido por el sujeto sindical” (Sanguinetti, 1993, pp. 188-189). Aplicándolo al despido de la demandante, debemos considerar que si bien una extinción de la relación laboral tendrá un cierto impacto en la libertad sindical, toda vez que esta última culminaría, ello no implica per se la existencia de una práctica antisindical, ya que, si existen causas justas de despido, como las faltas graves cometidas por la demandante, el despido se encuentra amparado en derecho al haberse ejercido con el fin de sancionar las faltas graves y no afectar la libertad sindical.

Por otro lado, en el análisis para determinar la existencia de prácticas antisindicales, la jurisprudencia considera como indicios que pueden aportarse: el nivel de participación de la demandante, el cargo que ocupaba en el sindicato o la actividad sindical que desarrollaba al momento del despido. Sin embargo, en el presente caso se advierte que la demandante no ostentaba un cargo de dirigente, representante ni miembro de la Junta Directiva; tampoco ha acreditado que realizara actividad sindical al momento del despido, lo cual debilita la posición de que el BCP actuó con ánimo de menoscabar sus derechos y su participación en la organización sindical (“pluriofensividad”). Además, incluso en los casos de dirigentes o representantes sindicales, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 889-2012-La Libertad ha señalado que la sola condición de dirigente sindical no es un elemento suficiente para considerar nulo un despido, sino que constituye un indicio que sirve en el análisis de la nulidad del despido porque luego se debe observar una relación causal entre el hecho de ser dirigente sindical y el despido mismo (2012, considerando cuarto).

Lo expuesto no quiere decir que un afiliado al sindicato, que carezca de la condición de representante sindical, esté exento de sufrir prácticas antisindicales; lo que se quiere explicar es que no basta la existencia de una afiliación al sindicato o el ostentar algún cargo para presumir automáticamente que un despido constituye una práctica antisindical, y por consiguiente que es nulo, sino que debe existir una relación entre el despido (consecuencia) y dichas condiciones sindicales (causas).

En la demanda se alegaron dos hechos que no constituyen indicios que sustenten haber sido objeto de prácticas antisindicales: el primero de ellos es que el BCP ha despedido a más de 20 trabajadores desde la constitución del sindicato (01 de julio de 2013) como represalia por afiliarse o ser dirigentes sindicales; el segundo argumento es que existe un pliego de reclamos presentado desde octubre de 2013 (con mejoras remunerativas) que aún no es resuelto por encontrarse en la vía judicial de impugnación de laudo arbitral.

Estos hechos no pueden sumarse al proceso como indicios de una práctica antisindical porque no tienen una relación con el despido de la demandante. En primer lugar, el despido de la demandante tuvo como base los comportamientos objetivos hallados en la investigación previa; en segundo lugar, la impugnación del laudo arbitral no es una represalia antisindical y tampoco hay una conexión lógica que vincula la presentación o el contenido del pliego de reclamo con su despido, más aún porque la demandante se afilió 2 años después de la presentación del mismo; en tercer lugar, la existencia de despidos previos de afiliados o dirigentes no significa que estos sean antisindicales necesariamente (pudiendo existir causa legítima) y mucho menos prueban que su despido en particular haya sido antisindical.

En conclusión, considero que no ha existido una práctica antisindical y si bien el único indicio con el que cuenta la demandante es la cercanía de la fecha del despido respecto de su afiliación, este indicio se desvirtúa con los hallazgos obtenidos en la investigación preliminar al procedimiento de despido, ya que el BCP tuvo una conducta dirigida a sancionar incumplimientos, manteniendo el mismo objetivo tanto antes como después de la toma de conocimiento de la afiliación de la demandante.

- Pronunciamiento sobre el criterio de la Corte Suprema en este extremo:

Habiendo desarrollado mi postura sobre este extremo, corresponde pronunciarme sobre la forma en que la Corte Suprema y la Séptima Sala Superior declararon infundada la

pretensión de nulidad de despido por práctica antisindical. Al respecto, estoy de acuerdo con ambas instancias en que no estamos ante un despido nulo por prácticas antisindicales. Sin embargo, discrepo del sustento con el que ambas instancias llegan a esa conclusión y, en particular, por el criterio de la Corte Suprema, ya que se limita a sostener que las faltas graves imputadas fueron comprobadas sin realizar un análisis de la infracción normativa por inaplicación del literal a) del artículo 29 del TUO de la LPCL alegada por la demandante; además, tampoco se revisó el razonamiento desarrollado en la resolución de segunda instancia para verificar si en ella existe una adecuada motivación para declarar infundada la nulidad del despido.

Con ello no niego la existencia de las faltas graves que justifican el despido, sino que el argumento para desvirtuar la nulidad del mismo debió incluir el análisis de las causales en mención, lo cual hubiese permitido rebatir de forma expresa la alegación de que había prácticas antisindicales.

Respecto a la sentencia emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, discrepo del criterio utilizado al alegar la existencia de un despido nulo y sustentarlo en la proximidad entre las fechas de la afiliación al sindicato y el despido, ya que como hemos señalado la cercanía de ambos eventos constituye sólo un indicio, pero que no resulta suficiente para sostener que el despido es una práctica antisindical. A continuación, cito el criterio del Juzgado en mención:

“Entonces queda corroborado por la conducta y posición del Banco que lo único que ha buscado es sancionar a la demandante por un hecho en la que finalmente no participó, además por la demora en la configuración de su voluntad de iniciar un procedimiento de despido que se ve determinado a partir del hecho de la afiliación al Sindicato por parte de la demandante”.

Aportado el indicio, luego debió analizarse la correspondencia entre el despido y la afiliación, no solo considerando otros indicios como la conducta del empleador antes y después de la toma de conocimiento de la afiliación; sino también, revisar si el BCP proporcionó elementos objetivos que demuestren la existencia de faltas que justifiquen la medida tomada, tal como ocurrió en el caso.

Por lo expuesto, en el recurso de Casación, la Corte Suprema debió otorgar un análisis motivado para desestimar la existencia de una infracción normativa del literal a) del

artículo 29 del TUO de la LPCL, el cual consistía en verificar si la instancia previa había realizado un correcto análisis sobre dicha norma, referida a la nulidad del despido.

5.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO: ¿El despido se llevó a cabo respetando el principio de inmediatez?

Es importante analizar si el despido de la demandante cumplió el principio de inmediatez, debido a que durante el proceso judicial la demandante cuestionó el tiempo que demoró el BCP en iniciar su investigación, así como el tiempo de duración del despido como tal una vez iniciado.

Sobre ello, se debe empezar indicando que la inmediatez es un requisito indispensable en todo procedimiento disciplinario y más aún en el despido que es la sanción más grave que puede aplicarse a un trabajador. Esta exigencia se encuentra regulada de forma expresa para el caso del despido en el artículo 31° del TUO de la LPCL de la siguiente forma:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

(...). Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

Con la finalidad de facilitar la determinación de su cumplimiento, es importante definir en qué consiste este principio para luego determinar con la cronología de los hechos si el procedimiento de despido de la demandante lo respetó. Al respecto, el principio de inmediatez hace referencia al tiempo razonable que debe transcurrir entre el conocimiento de la falta, no necesariamente desde que fue cometida, y la aplicación de la medida disciplinaria (García, 2010, p. 184). Por su parte, Pasco sostiene que la inmediatez consiste en que “la falta debe ser sancionada tan pronto es advertida o, en caso sea necesario, al culminar la investigación que la demuestra” (1985, p. 273).

Sobre lo señalado, es importante entender que la fecha de la comisión de la falta puede no coincidir con la fecha en la que el empleador toma conocimiento de la misma, supuesto en el cual se debe comenzar a contabilizar el “plazo razonable” desde la toma de conocimiento. En el caso de la demandante, si bien el otorgamiento irregular del crédito bancario a la EIRL ocurrió en junio de 2014, el BCP recién tomó conocimiento de ello el 11 de setiembre de 2014. Ante esta situación, no resulta razonable exigir la actuación del BCP desde junio de 2014 porque en dicha fecha aún no conocía sobre las faltas cometidas por la demandante. En ese sentido, la posición de la demandante resulta errada al cuestionar la inmediatez tomando como referencia la fecha de la comisión de la presunta falta.

Ahora, aunque legalmente no se ha delimitado lo que se debe entender por “plazo razonable”, tanto la doctrina como la jurisprudencia señalan que la demora excesiva del empleador en iniciar el procedimiento de despido y aplicar la sanción desde que conoció la falta puede conllevar a entender su comportamiento como una “voluntad tácita” de no aplicar al trabajador una medida disciplinaria; por tal, como un perdón de las faltas (Arce, 2006, p. 192). Ante ese escenario, agrega Arce que la inacción del empleador generaría que los hechos imputados ya no puedan ser considerados como causal de despido; en caso contrario, se estaría afectando el derecho al trabajo (2006, p. 192).

En el caso concreto, el plazo de aproximadamente 5 meses que se ha señalado se distribuye en dos momentos: el primero, corresponde a la investigación preliminar realizada antes del inicio del procedimiento de despido (4 meses y 18 días), compuesta por la etapa “cognitiva” y “volitiva”; y, el segundo, se refiere a la duración del procedimiento de despido propiamente (1 mes aproximadamente).

- **Investigación preliminar:**

Con relación al primer momento, se tiene que la investigación preliminar tuvo una duración aproximada de 4 meses y 18 días, contados desde el 11 de setiembre de 2014 hasta el 29 de enero de 2015, fecha en la que se emitió la carta de preaviso de despido (notificada el 04 de febrero de 2015). Este tipo de investigaciones permite el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las imputaciones a realizar, así como la gravedad de la conducta y, en general, realizar un cruce de información con el objetivo de tomar la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario (Toyama, 2009, p.152). Por tal motivo, resulta necesario que estas investigaciones cumplan con el plazo razonable exigido por el principio de inmediatez, con el fin de no dilatar el posterior

procedimiento disciplinario, a menos que el caso revista de complejidad, tal como sucedió en el caso que venimos analizando.

En el mismo sentido se pronuncia Blancas, quien sostiene que no basta con que dentro del procedimiento de despido se respete el principio de inmediatez, sino que también se considerará vulnerado este principio si no existe proximidad temporal entre la toma de conocimiento de la falta y el inicio del procedimiento disciplinario (2022, p. 294); es decir, que en la etapa previa al procedimiento de despido también debe transcurrir un “plazo razonable”. Ello puede ser graficado de la siguiente forma:



Fuente: elaboración propia.

Al respecto, cabe precisar que el tiempo razonable que comprende el principio de inmediatez variará de acuerdo con la evaluación concreta de cada caso y las actuaciones que se lleven a cabo en la investigación para tomar conocimiento de los hechos. De esta forma, citando a Toyama, “es necesario apreciar cada caso concreto para determinar si se respeta o no el principio de inmediatez, pero todo se relaciona, como lo ha señalado la jurisprudencia, con el proceso de investigación necesaria que determina la imputación de la falta grave tales” (2009, p.152).

Además, según el criterio del Tribunal Constitucional, este principio tiene dos procesos internos que también deben evaluarse: “cognición” y “volitivo”; por lo que, el principio de inmediatez no debe entenderse de forma rígida ya que, de acreditarse la complejidad del caso y dependiendo de cuántas son las instancias internas que intervienen en el procedimiento de investigación y decisión de sanción, el tiempo variará pudiendo ser mayor o menor sin que se vulnere este principio. Al respecto, textualmente el Tribunal Constitucional señala lo siguiente en el expediente N° 00453-2007-PA:

“(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe

calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (...).

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibídem)” (fundamento 7).

Del caso que venimos analizando, se observa que no existió una inacción de parte del BCP durante el tiempo transcurrido desde la toma de conocimiento de la falta hasta la aplicación del despido; por el contrario, existieron actuaciones internas que determinaron la razonabilidad de que dicho plazo haya sido de aproximadamente 5 meses. De esta forma, aplicando el criterio señalado por el Tribunal Constitucional, tenemos que los procesos cognitivo y volitivo duraron 4 meses y 18 días aproximadamente, lo cual está determinado por los hechos que ocurrieron luego de la comisión de la falta hasta el inicio del procedimiento disciplinario:

- El primer hecho fue la toma de conocimiento por parte de la Gerencia de Control de Crédito sobre el otorgamiento de crédito irregular a la EIRL. A través de este órgano interno, el BCP detectó que existían 5 operaciones de crédito Pyme a favor de personas con negocios inexistentes, negocios fachada y con

documentación falsa a cargo de la ejecutiva Ismary; y que una de esas operaciones era el otorgamiento de crédito de S/ 90 000.00 a la EIRL de la demandante.

- El segundo hecho fue que la Gerencia de Control de Crédito reportó esta información, el 11 de septiembre de 2014, al Área de Prevención de Fraudes y al área de Relaciones Laborales de la División Gestión y Desarrollo Humano (en adelante, "Relaciones Laborales") ante la potencial existencia de fraude en dichas operaciones, y en particular ante la posible comisión de faltas graves en el crédito otorgado a la EIRL.

De estas últimas dos áreas, la de Prevención de Fraudes fue la encargada de iniciar las investigaciones, que incluían la toma de declaraciones de la demandante y de las trabajadoras involucradas, para luego ponerlas en conocimiento del área de Relaciones Laborales, que era el área con competencia para decidir la aplicación de una medida disciplinaria.

- Finalmente, el Tribunal señala que para que produzca efectos el cómputo de un plazo, el área competente de tomar decisión debía conocer las faltas identificadas. Al respecto, el área de Relaciones Laborales tomó conocimiento desde el 11 de septiembre de 2014; sin embargo, no podía activar su potestad disciplinaria y tomar una decisión sin tener el resultado de las investigaciones que venía realizando el área especializada de Prevención de Fraudes.

En esta etapa cognitiva se encuentra la investigación interna que realizó el área de Prevención de Fraudes, la cual tuvo como finalidad tomar conocimiento detallado de los hechos ocurridos que permitan al área de Relaciones Laborales encuadrar los comportamientos identificados en incumplimientos del ordenamiento laboral y los reglamentos internos.

Es preciso señalar que el tiempo transcurrido en la etapa cognitiva se sustenta en la complejidad de la investigación del caso, debido a que el crédito bancario otorgado a la EIRL venía siendo investigado junto con los 5 créditos irregulares que detectó la Gerencia de Control de Crédito por haber sido otorgados presuntamente por la misma ejecutiva. La complejidad del caso también radica en que no solo estaba involucrada la demandante, sino una ejecutiva adicional (Ismary); además, se realizaron entrevistas personales y se recabaron

declaraciones escritas de la demandante y de una tercera trabajadora que fue testigo, analizando también los medios de prueba otorgados; además de auditorías y revisiones de la información subida al sistema, a fin de individualizar las responsabilidades.

Una vez culminado el proceso cognitivo, el BCP inició el proceso volitivo, en el cual Relaciones Laborales activó su potestad disciplinaria notificando la carta de preaviso de despido a la demandante, con las imputaciones de faltas graves detectadas en el proceso cognitivo (carta de fecha 29 de enero de 2015). En palabras del mismo TC en el expediente de referencia: “una vez concluida la etapa cognitiva de investigación, el empleador, con conocimiento de los hechos, tipificada la falta y determinado los responsables, procede a imputar los cargos de responsabilidad establecidos en la ley” (2007, fundamento 19).

Así, en esta etapa volitiva el BCP decidió las imputaciones de los comportamientos detectados, con base en diversos criterios como el análisis de la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, las consecuencias que genera dicho comportamiento en la empresa y la conducta del trabajador. Al respecto, si bien no se señala que la demandante tenía antecedentes, las faltas cometidas revisten de gravedad porque al tratarse de una Ejecutiva de Negocios ella posee un nivel de responsabilidad mayor al tener a cargo la gestión de créditos bancarios; así, valiéndose del cargo que ocupaba en el BCP gestionó irregularmente el crédito de S/ 90 000.00 a favor de la EIRL de su propiedad, valiéndose de los accesos de su compañera de trabajo, quebrantando de esa forma la confianza depositada y haciendo insostenible la relación laboral.

Sobre esta misma etapa, el TC menciona que la decisión va a depender de la complejidad que tenga la empresa. Sobre ello, como hemos advertido anteriormente, hubo una coordinación entre las unidades especializadas del BCP, ya que, si bien Relaciones Laborales tiene la facultad de aplicar medidas disciplinarias, la investigación y las revisiones técnicas estuvieron a cargo del área especializada en fraude (área de Prevención de Fraude).

En ese sentido, se cumple con el principio de inmediatez en la etapa preliminar antes del inicio del procedimiento de despido. Además, se debe tener en cuenta que la demandante participó hasta en dos oportunidades durante este procedimiento de investigación brindando su declaración y luego procediendo a ampliarla, sin que exista

un cuestionamiento de los plazos, tal como se muestra en la cronología del siguiente cuadro:

Fecha	Hecho
11/09/2014	El BCP toma conocimiento del crédito irregular a la EIRL e inicia las investigaciones.
28/11/2014	La demandante brinda su declaración en un informe escrito.
01/12/2014	La trabajadora Hellen, testigo del caso, brinda su declaración en un informe escrito.
02/12/2015	La demandante brinda una ampliación de su declaración.
29/01/2015	Emisión de la carta de preaviso de despido.

4 meses y 18 días

Fuente: elaboración propia.

- Procedimiento de despido:

Con relación al segundo momento, el procedimiento de despido tuvo una duración de 1 mes aproximadamente, de acuerdo con el siguiente cuadro que muestra la cronología de las fechas de esta etapa:

Fecha	Hecho
29/01/2015	Emisión de la carta de preaviso de despido.
04/02/2015	Notificación de la carta de preaviso a la demandante.
09/02/2015	El BCP recepciona la carta de descargos de la demandante.
04/03/2015	Emisión de la carta de despido.

1 mes

Fuente: elaboración propia.

De forma concreta, el procedimiento de despido inició con la emisión de la carta de preaviso de fecha 29 de enero de 2015, que fue notificada a la demandante el 04 de febrero del mismo año, y culminó con la emisión de la carta de despido de fecha 04 de marzo de 2015. Ante ello, el BCP alegó en su contestación de demanda que las investigaciones en las instituciones bancarias requieren un mayor tiempo, de acuerdo

con un criterio expuesto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1177-97; además, indicó que necesitaba revisar minuciosamente los descargos presentados por la demandante para emitir una decisión final acorde a derecho.

Al respecto, en esta etapa también se debe respetar el principio de inmediatez. La demandante recibió la carta de preaviso de despido y emitió sus descargos a través de una carta, con fecha 06 de febrero de 2015 (notificada al BCP el 09 de febrero de 2015), en la que sostenía que el BCP pretendía despedirla como represalia por ser trabajadora indeterminada y por su afiliación sindical; además, señaló que no obtuvo ventaja alguna sobre el crédito otorgado a la EIRL y que el BCP conocía su relación con la EIRL porque esta tenía una cuenta bancaria desde el 2012.

Recibidos los descargos, el BCP procedió a evaluar los mismos y posteriormente emitió la carta de despido el 04 de marzo de 2015 por considerar que la demandante no había desvirtuado cada una de las imputaciones. Este tiempo resulta razonable porque, como señalamos en el apartado anterior, los descargos requieren de un análisis no solo jurídico, sino también técnico a cargo de Relaciones Laborales con intervención del área de Seguridad y Prevención de Fraude. Además, en atención al criterio del Tribunal Constitucional, el principio de inmediatez no debe entenderse de forma rígida.

En conclusión, la observancia del principio de inmediatez es obligatoria en los procedimientos disciplinarios como el despido, el cual no debe ser entendido de forma rígida en atención a las particularidades y la complejidad de cada caso para evaluar su cumplimiento. Así, en el caso de la demandante, el tiempo transcurrido resulta razonable y no puede justificar una inacción del BCP, toda vez que se realizaron actuaciones de investigación que justifican ese tiempo.

- **Pronunciamiento sobre el criterio de la Corte Suprema en este extremo:**

En el caso de la Corte Suprema, no hay un pronunciamiento sobre la inmediatez debido a que los agravios del recurso de casación están dirigidos a la revisión de infracciones normativas de las causales del despido, de la nulidad del despido y de la motivación de la instancia previa sobre ella. Del mismo modo, la Séptima Sala Laboral Permanente tampoco se pronunció sobre la inmediatez.

Por otro lado, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, que declara la nulidad del despido, se pronunció confirmando que el BCP cumplió con el artículo 31°

del TUO de la LPCL, al cursar la carta de preaviso, emitiendo un plazo de descargos y una posterior carta de despido en las fechas ya indicadas. Por lo que, valida la formalidad y la inmediatez que exige la citada norma en el procedimiento de despido sin cuestionar la distancia entre las fechas. Sobre la investigación preliminar, el Juzgado cuestiona el tiempo de duración de la investigación preliminar; así, como sustento para declarar la nulidad de despido, cuestionó la demora del BCP para manifestar su voluntad de iniciar el procedimiento de despido y concluyó finalmente que lo que determinó su voluntad fue la afiliación sindical de la demandante. De esta forma, se observa que, si bien no hay un análisis directo sobre el principio de inmediatez, el juzgado utiliza el tiempo transcurrido para argumentar que el despido se debió a la afiliación sindical; dejando así en segundo plano la existencia de faltas graves y la investigación que el BCP realizó en dicho plazo.

PROBLEMAS JURÍDICOS PRINCIPALES:

5.3. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL: ¿Se configuró la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL o se produjo un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad?

En la demanda se solicitó la nulidad del despido por afiliación sindical y que, en su defecto, se declare que el despido fue fraudulento por considerar que el BCP no comprobó la existencia de las faltas graves de i) quebrantamiento de la buena fe laboral por incumplimiento de sus obligaciones laborales, así como por incumplimiento del RIT y ii) la entrega de información falsa al empleador (por no informar sobre su vinculación con la EIRL para obtener una ventaja), tipificados en los literales a) y d) del TUO de la LPCL, respectivamente. De esta manera, procederemos a analizar si se han configurado las faltas graves imputadas y, si bien ello ayudará a responder que existieron causas justas de despido que desvirtúan la nulidad del mismo, en este apartado nos centraremos en la pretensión del despido fraudulento por estar relacionada con el principio de tipicidad.

- La falta grave y la tipicidad:

De forma previa, debemos señalar que el TUO de la LPCL exige expresamente que el despido, que no es otra cosa que el ejercicio del poder disciplinario del empleador, debe sustentarse en la existencia de causas justas que estén relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador”.

En el presente caso estamos ante causas relacionadas con la conducta al tratarse de la comisión de faltas graves, de acuerdo con el artículo 24 del TUO de la LPCL¹. La definición de “falta grave” y las causales permitidas por el ordenamiento las encontramos de forma taxativa en el artículo 25 del mismo texto normativo, siendo dos de ellas las imputadas en el despido, las mismas que citamos a continuación:

“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 inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...);
- d) la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; (...).”

Es importante definir a qué nos referimos con falta grave por ser un requisito para la aplicación del despido disciplinario, ya que de no existir gravedad en las faltas estaríamos ante la presencia de faltas menores que ameritan la aplicación de medidas disciplinarias distintas (amonestación o suspensión), siendo el despido la sanción más fuerte por significar la extinción del vínculo laboral. En ese sentido, del artículo 25 en cuestión extraemos dos elementos importantes de la definición de falta grave: el primero, es que el comportamiento suponga un incumplimiento de un deber esencial y, el segundo, que dicho incumplimiento haga imposible continuar con la relación laboral. Complementando esta definición legal, citamos a Pasco quien define la falta grave de la siguiente manera:

¹ Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave.

“La falta grave puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, 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” (1985, p. 269).

Ahora bien, teniendo una noción de lo que implica una falta grave, es menester señalar que el incumplimiento que se imputa en el despido debe respetar el principio de tipicidad; es decir, el comportamiento identificado en cada caso concreto debe poder subsumirse en las causales expresas reguladas en la citada norma, ya que de lo contrario estaríamos ante una vulneración del debido procedimiento que podría calificar al despido como uno fraudulento por vulneración del principio de tipicidad, de acuerdo con lo precisado por el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 976-2001-AA/TC. En palabras de Pasco:

“si una infracción, aun manifiestamente "importante, intensa o grande", no está expresamente señalada en la ley, siendo falta y siendo grave, no es "falta-grave" en el estricto sentido jurídico que a este término se le asigna, como motivo justificado de terminación de la relación contractual”.

En ese sentido, es importante que el incumplimiento que se impute esté tipificado como falta grave y su gravedad se corresponda con la definición otorgada.

Bajo los parámetros expuestos, procedemos a analizar la configuración de las dos faltas graves imputadas en el despido de la demandante:

- **Sobre la falta grave de incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como el incumplimiento del RIT:**

Primero, desarrollaremos cómo se configura esta causal y luego analizaremos si en el caso específico los comportamientos imputados se pueden subsumir en esta.

La causal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL comprende distintos comportamientos que constituyen faltas graves, tal como se cita a continuación:

“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”.

En el caso de la demandante se han imputado dos de los comportamientos previstos en la citada norma, el primero, es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, el segundo, es el incumplimiento del RIT.

Respecto al primero, la Corte Suprema señala en la Casación Laboral N° 6503 – 2016- Junín 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” (2016, considerando décimo segundo). Esto quiere decir que, a la demandante, como trabajadora del BCP, se le han asignado una serie de obligaciones laborales desde el inicio de la relación laboral cuando comenzó a ocupar el puesto de Ejecutiva de Negocios de Banca Pequeña del BCP, las cuales no solo se encuentran reguladas en el contrato de trabajo, sino también en otros dispositivos internos, tales como políticas o procedimientos.

Además, Toyama señala que lo que se sanciona como falta grave en esta causal es “la falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas por las partes o designadas, y también la inobservancia de cuidados y previsiones derivados de la buena fe que deben tenerse en cuenta para el cumplimiento las obligaciones acordadas” (2009, p. 139). Esto quiere decir, que no solo se sanciona el incumplimiento específico de las obligaciones pactadas, sino el comportamiento que ha tenido el trabajador al incumplir estas obligaciones y la inobservancia de los deberes esenciales involucrados en dichos incumplimientos, tal como el deber de diligencia y buena fe que se espera en toda relación laboral.

De forma complementaria, de acuerdo con la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 6503- 2016- Junín, para que un incumplimiento provoque el quebrantamiento de la buena fe laboral que justifique el despido, no solo debe existir un incumplimiento de una disposición, sino que este debe suponer el rompimiento de la confianza en el trabajador y en las expectativas del trabajo encomendado, haciendo de esa forma inviable continuar con la relación laboral; independientemente de si el comportamiento causa perjuicio, ya que la lesividad del comportamiento viene determinada por este

rompimiento de la confianza (2016, fundamento décimo segundo). Este criterio coincide con el señalado por la doctrina, toda vez que no se exige la existencia de un daño o un perjuicio para que se considere que un incumplimiento ha quebrantado la buena fe laboral, ya que, de acuerdo con Toyama, “es suficiente la afectación de los deberes de fidelidad y lealtad” (2009, p. 139). Lo anterior se debe entender en el sentido de que el vínculo que tiene el empleador con sus trabajadores es “intuitu personae”, o si se quiere directa, lo cual justifica la relevancia de que las conductas de ambos sean conformes a la buena fe para mantener la relación laboral, con lo cual los actos deshonestos y contrarios a la confianza depositada quiebran esa relación y hacen insostenible su continuidad (Ávalos, 2021, p. 261).

De los hechos del caso se han identificado dos conductas que suponen un incumplimiento de las obligaciones laborales que la demandante ha asumido durante la relación laboral y que se encuentran reguladas en diversas fuentes como políticas y procedimientos interno:

- a. Utilizar el usuario y contraseña de su compañera Ismary, a pesar de que es asignado para uso personal e intransferible; con la agravante de que fue para realizar la evaluación crediticia y obtener un beneficio.

Esta imputación se encuentra tipificada en el “Proceso Operativo N° 4085.730.02.07- Seguridad Informática. Control de Accesos. Autenticación de Usuarios”, el cual regula la prohibición de usos no autorizados de los recursos otorgados como el usuario y la contraseña, siendo de carácter y uso exclusivo de la persona a la que se le otorga.

Esta norma interna señala expresamente lo siguiente: “No revelar su contraseña por teléfono a nadie. No revelar su contraseña por correo electrónico. No revelar su contraseña a su jefatura, secretaria o a ningún compañero de trabajo” (...).

El BCP tomó conocimiento de este hecho en la investigación preliminar y obtuvo la declaración de otra ejecutiva, quien en calidad de testigo brindó su manifestación en el informe escrito, de fecha 01 de diciembre de 2014. En dicha manifestación se señaló que Ismary había otorgado su usuario y contraseña a la demandante para que ella realice su propia evaluación crediticia por falta de tiempo. Esta versión es corroborada por la testigo con la conversación que

adjunta como medio de prueba a su informe, en el que Ismary reconoce ese hecho. Ello revela que la demandante suplanta a Ismary en el análisis y aprobación del crédito.

- b. Otorgar la ubicación, fotografía y detalle del domicilio de la EIRL a la trabajadora Ismary a pesar de conocer que el procedimiento exige que la ejecutiva debe constatar esa información de forma presencial.

Para esta imputación, el BCP se remite al “Proceso Operativo Estándar (SOP)” para indicar que el procedimiento de evaluación crediticia que hizo la demandante, además de ser irregular por ser una autoevaluación de su empresa, tampoco respetó las disposiciones del SOP porque en la Hoja de Visita (HV) se colocó información como si se hubiese visitado el domicilio de la EIRL realmente. Lo que señala esta norma interna es que en la HV el funcionario de negocio del banco debe colocar la información que obtiene del cliente producto de una visita de campo obligatoria, y cruzar la información con los registros internos o documento adicional que le otorgue el cliente; además, este documento debe tener referencias personales y comerciales (clientes y proveedores).

En la investigación, el BCP tomó conocimiento que en la HV registrada en el sistema se había colocado información que no provenía de una visita de campo, toda vez que esta visita no se había realizado y la demandante había suplantado a Ismary en el llenado de dicha información. Así, se dejó en evidencia esta situación en la conversación que se otorgó como medio probatorio al BCP durante las investigaciones; en esta, la demandante advierte a Ismary que están averiguando sobre la visita de campo y le otorgó información sobre las características externas e internas del domicilio de la EIRL, así como una referencia para ubicar su dirección en caso de preguntas. Con ello, se evidencia que la demandante participó directamente en la evaluación crediticia.

Respecto al segundo, referido al incumplimiento del RIT, de acuerdo con Blancas, “la inobservancia por el trabajador de las disposiciones del RIT es tipificada como falta grave, siempre que dicho incumplimiento “revista de gravedad” (...)” (2022, p. 212). Tal como hemos señalado previamente, el elemento que va a determinar que un

incumplimiento del RIT justifique un despido es la gravedad del comportamiento, ya que no toda inobservancia del RIT supone una falta que amerite la aplicación de un despido.

Además, resulta lógico que para que exista un incumplimiento del RIT debe haber previamente una obligación expresa, sin perjuicio de que esta sea leída de forma conjunta con los principios que irradian el derecho laboral como la buena fe o la diligencia. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, “el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben estar establecidos de forma expresa e inequívoca” (como se citó en Blancas, 2022, p. 285). En ese sentido, no sería razonable que un empleador impute el incumplimiento de una obligación del RIT que no ha sido previamente establecida en dicha norma, ya que ello sería contrario a la tipicidad que, de acuerdo con Pasco, es un requisito esencial junto con la gravedad de la falta para el despido.

De la revisión de los documentos de despido de la demandante, se observa que uno de los tres comportamientos imputados como incumplimientos directos del RIT no se encuentran tipificados en dicha norma interna, tal como se desarrollará a continuación:

- c. Aprovechamiento de su puesto de trabajo para realizar el ingreso y la evaluación crediticia de su propia empresa (la EIRL).

Este comportamiento se encuentra tipificado de forma expresa en el RIT como una prohibición de realizar las siguientes acciones:

“d) Realizar operaciones con clientes o proveedores del Banco que les deparen provecho personal o en favor de terceros, aun cuando no sean necesariamente perjudiciales o estén en conflicto con los intereses de la institución.

r) Aprovecharse o valerse de su posición o puesto de trabajo para obtener provecho personal o a favor de terceros”.

En la investigación se comprobó que la demandante utilizó indebidamente su puesto de trabajo, los accesos que este le permite a los sistemas del banco, así como la cercanía con la ejecutiva Ismary para realizar directamente la evaluación crediticia de su EIRL, con el usuario y contraseña de esta última.

Además, el BCP consideró que la demandante había actuado como juez y parte; por lo que, también había vulnerado las disposiciones que prohíben realizar operaciones con clientes que les traiga provecho personal o de un tercero, como sucedió con su EIRL.

Para el BCP estos comportamientos también suponían un incumplimiento del Código de Ética de Credicorp, el cual forma parte del RIT. Así, se imputó el incumplimiento de la disposición contenida en el Código en mención, referido a actuar con integridad, respeto y transparencia.

- d. Omitir solicitar autorización de su jefe inmediato para el otorgamiento del crédito incumpliendo los procedimientos previstos.

En la carta de preaviso de despido se señala, como un incumplimiento de los procedimientos internos, que la demandante solicitó un crédito bancario para una empresa de su propiedad (la EIRL) y pasó por la evaluación crediticia sin contar con la autorización expresa de su jefe inmediato. Sin embargo, el BCP no indica cuál es la normativa interna que regula esta obligación que la demandante habría incumplido.

Al respecto, imputar este incumplimiento como inobservancia de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vulnera el principio de tipicidad que es parte del debido procedimiento, toda vez que este presunto incumplimiento no tiene un correlato en una obligación existente en dicho dispositivo interno del BCP. Además, como se ha indicado en párrafos anteriores, este principio de tipicidad exige que las faltas imputadas como incumplimientos del RIT estén expresamente tipificadas, y como señala Espinoza, las faltas deben ser determinadas de forma previa para garantizar que el trabajador las conozca (2015, p.6).

Por lo expuesto, este comportamiento no debería considerarse dentro de las faltas graves imputadas porque el BCP no acreditó que la solicitud de autorización del jefe inmediato de la demandante era un paso previsto dentro del procedimiento para que su EIRL pase por la evaluación crediticia.

- e. Omitir declarar sobre su vinculación con la EIRL.

En la carta de preaviso se alegó que la demandante había incumplido las normas internas y políticas del BCP, por no haber comunicado su vinculación con la EIRL. A pesar de que la demandante reconoció no haber informado que tenía una empresa, señaló que desconocía la obligatoriedad de hacerlo. Sin embargo, de la revisión del RIT, se observa que esta obligación se encontraba prevista en dicha normativa interna de la siguiente manera:

“Artículo 12°. - Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores del Banco: Informar con prontitud a la División de Gestión y Desarrollo Humano acerca de cualquier suceso que modifique su composición familiar, nivel de educación, cambio de domicilio y demás información similar”.

Al respecto, esta disposición comprende una obligación de los trabajadores del BCP de informar sobre cualquier situación que modifique su situación personal o profesional, la cual involucra aspectos familiares y patrimoniales. Además, teniendo en cuenta que, como Ejecutiva de Negocios encargada de la evaluación y otorgamiento de créditos bancarios, ella había sido informada sobre la obligación de declarar su patrimonio al ingresar al BCP, situación que ella misma reconoce. Por tal motivo, teniendo en cuenta estos hechos y la regulación expresa del RIT, resulta razonable que, ante la creación de una empresa a su nombre, la demandante también tenga la obligación de comunicar dicha situación por constituir una modificación en su esfera patrimonial. Esta exigencia no solo busca que los trabajadores actualicen su información en la base de datos, sino también tener la oportunidad de conocer posibles conflictos de intereses.

De los comportamientos descritos, el a y b se corresponden con obligaciones reguladas en el Proceso Operativo N°4085.730.02.07 y el Proceso Operativo Estándar (SOP) del BCP; y los comportamientos c y e se encuentran expresamente tipificados en el RIT y el Código de Ética. A diferencia de ellos, el comportamiento c. no tiene un correlato en las obligaciones impuestas por la Compañía dentro de sus procedimientos internos a pesar de que han sido imputados como incumplimiento de los mismos en el procedimiento de despido.

Sobre los cuatro comportamientos correctamente tipificados, estos revisten de la gravedad suficiente para justificar un despido, más aún, atendiendo al cargo de

Ejecutiva de Negocios que tiene responsabilidades como el impulso o la evaluación de créditos bancarios que involucran los fondos del banco. Lo anterior porque se ha quebrantado la confianza depositada en la demandante y no resulta razonable que el BCP confíe en que se desempeñe con honestidad y transparencia luego de haber autoevaluado a su propia empresa para que acceda a un crédito de S/ 90 00.00 soles, utilizando el usuario y contraseña de la ejecutiva Ismary para tal finalidad; a pesar de conocer que constituye un incumplimiento a los protocolos de seguridad del banco usar u otorgar las credenciales de acceso personales al sistema que se asigna a cada trabajador. Asimismo, la demandante también suplantó la identidad de Ismary en la información que subió al sistema, ya que el contenido con la HV no se correspondía con la realidad porque no se había realizado la visita de campo requerida para la evaluación crediticia.

- **Sobre la falta grave de entrega de información falsa al empleador por la omisión de informar la vinculación con la EIRL**

El literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL regula textualmente esta causal de despido de la siguiente manera: “la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”. De ello observamos que, para que se configure la falta grave, se requiere i) la entrega de información falsa al empleador y ii) la intención de ocasionar un perjuicio o de obtener una ventaja con dicha entrega. El primer elemento sería el “elemento material” u “objetivo” que es la información falsa que se otorga al empleador y, el segundo, el “elemento subjetivo” referido al ánimo de causar perjuicio u obtener algún beneficio para sí o para un tercero (citado en Blancas, 2022, p. 230).

Los dos elementos señalados deben concurrir. Sin embargo, en el caso de la demandante, no es posible comprobar la existencia del dato falso que debe haber sido entregado al empleador, ya que de la revisión del expediente no se advierte que haya existido alguna declaración o dato falso que la demandante otorgó al BCP sobre su vinculación con la EIRL. Solo se evidencia que estamos ante un supuesto de omisión de entregar información, el cual es distinto al que regula la causal invocada. Ante ello, surge la pregunta de si es posible subsumir la omisión de entrega de información dentro de la causal de entrega de información falsa al empleador. La respuesta es que sostener esa posición carece de sustento jurídico, toda vez que se estaría forzando el supuesto de hecho del literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL con la finalidad de encauzar el comportamiento en la mismas, en abierta vulneración del principio de tipicidad.

La omisión de entregar información, al constituir un “no hacer” podría considerarse como un incumplimiento de compromisos u obligaciones, pero no como una entrega de información falsa. Para ello, me remito al pronunciamiento de la Corte Suprema en la Casación Laboral No.12942-2021-La Libertad, en el que se analiza el despido de un trabajador que firmó una declaración jurada asumiendo un compromiso que posteriormente incumplió. Ante dicho incumplimiento, el empleador le imputó la falta grave de entrega de información falsa; sin embargo, la Corte Suprema señaló que un compromiso no puede ser considerado como entrega de información falsa por ser supuestos distintos (considerando 32 y 33). De forma expresa, citamos el criterio de la Corte:

“Al respecto este Colegiado Supremo comparte la conclusión arribada por la instancia de mérito en el sentido de que un compromiso refleja una acción de no hacer, frente al supuesto de hecho (detallado en el dispositivo normativo – artículo 25 literal d) (entrega de información falsa) que por el contrario representa una acción positiva (hacer), por lo que, ambas figuras distan y no pueden ser equiparadas, dada su naturaleza distinta, por lo que, al imputarse la comisión del incumplimiento del compromiso asumido por el demandante, esta acción colisiona directamente con el principio de tipicidad, lo que trae como consecuencia, que el despido en cuestión sea fraudulento” (considerando 34).

De acuerdo con este pronunciamiento, el supuesto de hecho de la falta grave en mención regula una “acción activa” de entregar información falsa y no una omisión que supone un acto de “no hacer”. En ese sentido, si bien no se ha configurado la falta grave de entrega de información falsa al empleador, podría evaluarse si el comportamiento de la demandante es pasible de ser encausado como un incumplimiento de obligaciones asumidas por la demandante, regulado en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Como se ha señalado anteriormente, de la revisión de la normativa interna del BCP, se observa que el RIT regula la obligación de todo trabajador de informar cualquier situación que modifique su esfera personal, lo cual incluye lo familiar y patrimonial, tal como la creación de una empresa. De esa forma, estaríamos ante un compromiso u obligación expresa que la demandante estaría incumpliendo, junto con su deber de diligencia, cuyo sustento se encuentra en el RIT del BCP; razón por la cual, el comportamiento que se pretende sancionar como entrega de información falsa no cumple con el supuesto de hecho del literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

En conclusión, de las dos faltas graves imputadas, solo se ha configurado la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Los comportamientos previstos en dicha causal revisten de gravedad y justifican el despido, desvirtuando la posición de la demandante de que nos encontramos ante un despido fraudulento, toda vez que las faltas sí existieron, habiéndose acreditado 4 comportamientos que constituyen incumplimiento de las obligaciones laborales que quebrantan la buena fe laboral, así como incumplimientos del RIT que se encuentran debidamente tipificados. En ese sentido, no procedería la reposición y el pago del lucro cesante demandado en el proceso.

- **Pronunciamiento sobre el criterio de la Corte Suprema en este extremo:**

Habiendo desarrollado mi postura sobre este extremo, corresponde pronunciarme sobre la forma en que la Corte Suprema analizó las infracciones normativas de las causales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Estoy de acuerdo con la conclusión a la que arriba respecto a que existieron causas justas del despido, pero mi posición se centra sólo respecto a la causal a), de acuerdo con lo expuesto anteriormente; es decir, discrepo de su criterio sobre la causal d).

La Corte Suprema declara infundado el recurso de casación por considerar válido el criterio de la Sala de Vista sobre esta última causal de despido, el cual consistió en extender el supuesto de hecho a casos en los que no existen comportamientos activos (como la omisión de entregar información), a pesar de que uno de los elementos para que se configure es la existencia de un comportamiento activo (entrega de información falsa). En ese sentido, correspondía que la Corte Suprema analice minuciosamente las dos causales imputadas y declare la infracción normativa por interpretación de la causal d). Ahora, esta infracción no altera la decisión que ya ha adoptado la Corte Suprema porque con los hechos del caso se acreditó la falta grave de la causal a) por incumplimientos del RIT que resultan suficientemente graves para sostener la tesis de un despido por causa justa.

5.4. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL: ¿Se produjo el despido nulo por motivo de la afiliación sindical de la trabajadora?

En este apartado nos vamos a centrar en la pretensión principal en la que se solicita la declaración de nulidad del despido, por considerar configurada la causal de nulidad del literal a) del artículo 29 del TUO de la LPCL:

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

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”

El sustento de la demandante fue que el despido se realizó en represalia por haberse afiliado al sindicato el 10 de enero de 2015. En ese sentido, analizaremos la nulidad alegada, teniendo en cuenta que en el apartado 5.1 se ha desarrollado que no se evidencia la existencia de prácticas antisindicales.

Sobre la nulidad del despido, Blancas sostiene que “es su naturaleza de acto inconstitucional, la que determina su nulidad, pues el principio de primacía constitucional no consiente que puedan reputarse como legítimas y eficaces, aquellas conductas o actuaciones que importan la violación de derechos que aquella consagra” (2022, p. 361). Esto quiere decir que, si el despido transgrede derechos constitucionales protegidos, como la libertad sindical, por ejemplo, esto implica un atentado directo contra la Constitución, con lo cual no será válido ni surtirá efectos.

Los derechos constitucionales que se afectarían con un despido nulo, motivado en la afiliación sindical, serían los siguientes:

- El derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 Constitución).
- El derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 2.2 Constitución).
- El derecho al trabajo (artículo 22 Constitución).

Asimismo, ese despido desconoce el precepto constitucional regulado en el artículo 23 de la Constitución, según el cual “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Para analizar si el despido de la demandante califica como un despido nulo, nos remitiremos al criterio de la Corte Suprema, según el cual deben presentarse tres elementos:

- “i) La licitud de la actividad sindical.
- ii) La interposición posterior de la demanda con relación a la realización de la acción sindical.
- iii) El nexo causal entre la afiliación o el ejercicio de la actividad sindical y el despido” (citado en la Casación Laboral N° 889-2012, considerando cuarto).

De acuerdo con Toyama, estos criterios deben entenderse de la siguiente manera:

“Esto significa que la actividad sindical que realice el trabajador debería enmarcarse dentro de los márgenes de la legalidad, cuyo accionar se encuentre vinculado al despido, y que esto haya conllevado una posterior demanda judicial cuestionando la desvinculación. Siendo así, no basta que el trabajador se haya afiliado a un sindicato o participe en las actividades sindicales, sino que además se requiere otros medios probatorios para la configuración de esta causal de nulidad” (2016, p. 237).

De lo expuesto y aplicándolo al caso de la demandante, tenemos lo siguiente:

- i) Sobre la licitud de la actividad, estaremos en este supuesto cuando la conducta sindical del trabajador sea lícita, se encuentre protegida por el ordenamiento y se enmarque en la libertad sindical.

Aplicándolo al caso, la actividad que realizó la demandante fue afiliarse al sindicato, la cual es una conducta lícita que se encuentra dentro del ejercicio de su derecho de libertad sindical, protegida por la Constitución.

- ii) Sobre la interposición posterior de la demanda, se cumplirá este elemento si la cronología de los hechos conlleva a sostener que primero ocurrió la actividad sindical, luego el despido y posteriormente se interpuso la demanda cuestionando ese despido.

Aplicándolo al caso, el despido se realizó de forma posterior a la afiliación sindical y, luego de ello, la demandante acudió al Poder Judicial para impugnar esta medida disciplinaria.

- iii) Sobre el nexo causal entre la afiliación o la participación sindical y el despido, se habrá cumplido este elemento si se demuestra que el despido fue motivado por la afiliación o participación sindical.

Para probar el nexo causal, se debe recurrir a los mecanismos probatorios en el proceso judicial. Respecto a ello, existe dificultad para que el trabajador pruebe directamente la existencia del motivo de la nulidad que alega; sin embargo, puede recurrir a probar a través de “indicios”, los cuales son denominados

“sucedáneos de los medios probatorios” (Toyama 2016, p. 236). Esto significa que el trabajador debe aportar indicios (ya no pruebas directas) de que el despido se debió a su afiliación sindical y, luego de ello, se activará una presunción que debe ser rebatida por el empleador, a quien le corresponderá probar que existían causas justas que motivaron el despido (citado en Blancas 2022, p.449-450).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, señala en el artículo 23.5 una noción de lo que pueden ser los indicios: “Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

Aplicando lo expuesto al caso, el único indicio razonable que aportó la demandante fue la proximidad de las fechas entre el despido y su afiliación sindical; sin embargo, el BCP probó en el proceso la existencia de la falta grave de quebrantamiento de la buena fe laboral por incumplimiento del RIT, regulada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, cuyos comportamientos revisten de gravedad para sustentar el despido:

- Aprovechamiento de su puesto como Ejecutiva de Negocios para realizar el ingreso y la evaluación crediticia de su propia empresa (la EIRL), con el fin de obtener el crédito de S/ 90 000.00.
- Utilizar el usuario y contraseña de su compañera Ismary, a pesar de que es asignado para uso personal e intransferible; con la agravante de que fue para realizar la evaluación crediticia de su empresa y obtener un beneficio de forma irregular.
- Otorgar la ubicación, fotografía y detalle del domicilio de la EIRL a la trabajadora Ismary a pesar de conocer que el procedimiento exige que la ejecutiva debe constatar esa información de forma presencial.
- Omitir informar sobre su vinculación con la EIRL.

Del análisis realizado, tenemos que se cumplieron los dos primeros requisitos, pero no se logró acreditar el nexo causal o la relación entre el despido y la afiliación; por consiguiente, no se cumplieron los supuestos que la jurisprudencia considera como determinantes para acreditar la nulidad de un despido por afiliación sindical.

Es preciso añadir, que de los hechos del caso se aprecia que la demandante se afilió al sindicato después de tomar conocimiento de que estaba siendo investigada; situación que sugiere una estrategia de utilizar la afiliación como un mecanismo de protección absoluta y activar la causal de nulidad ante el ejercicio de la potestad disciplinaria del BCP. Sin embargo, ningún derecho es absoluto y el que una persona se afilie a un sindicato no la excluye de ser pasible de una sanción, como el despido, de advertirse la comisión de faltas graves. Esta estrategia de la demandante se refuerza con el hecho de que en el proceso señaló que todas las faltas que se le imputaron ocurrieron después del 10 de enero de 2015, fecha en la que se afilió al sindicato. Esta alegación carece de sustento y se desvirtúa con la propia cronología de los hechos, toda vez que sus mismas declaraciones prueban que los comportamientos imputados habrían ocurrido de forma previa a su afiliación sindical.

En conclusión, no se ha configurado el despido nulo de la demandante, toda vez que existieron causas justas debidamente probadas por el empleador que rompieron la presunción de nulidad que se activó por el único indicio aportado por la demandante: proximidad de las fechas del despido y de la afiliación sindical.

- **Pronunciamiento sobre el criterio de la Corte Suprema en este extremo:**

La demandante fundamentó su recurso de casación en la infracción normativa por inaplicación de la causal de nulidad de despido por afiliación sindical. Sin embargo, la Corte Suprema no analiza esta causal y en su decisión se limita a indicar que como se acreditaron las faltas graves de los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL, es insostenible la tesis del despido nulo; por lo que declaró infundada dicha pretensión.

VI. CONCLUSIONES

6.1. El comportamiento de la demandante de evaluar y otorgar el crédito bancario de S/ 90.000 a la EIRL, de la que era dueña y gerente general, así como las conductas que realizó con el fin de lograr dicho objetivo, constituyen incumplimientos de sus obligaciones laborales que quebrantan la buena fe laboral y suponen una contravención directa de las disposiciones del RIT. Esta causal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL se configuró porque los comportamientos revestían de tal gravedad que ocasionaron el rompimiento de la confianza en la demandante y en las expectativas del trabajo encomendado por parte del BCP,

haciendo de esa forma inviable continuar con la relación laboral; sin que se sea necesaria la existencia de un daño o un perjuicio. Por lo tanto, a la demandante se le aplicó un despido justificado en los comportamientos de la causal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

- 6.2.** La causal de entrega de información falsa exige la concurrencia del elemento material u objetivo (información falsa que se entrega al empleador) y del elemento subjetivo (intención de causar un perjuicio u obtener un beneficio), con lo cual la omisión de entregar información sobre la vinculación de la demandante con la EIRL no constituye una entrega de información falsa al BCP; por el contrario, es un incumplimiento de obligaciones, el cual es un supuesto distinto al que regula la causal invocada del literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Por consiguiente, la Corte Suprema no realizó un correcto análisis de la infracción normativa por interpretación de la causal de entrega de información falsa y terminó avalando la interpretación extensiva que se realizó en segunda instancia, en abierta vulneración del principio de tipicidad.
- 6.3.** El principio de inmediatez debe entenderse de forma dúctil, tomando en consideración la complejidad de cada caso, así como la complejidad de la estructura interna del empleador en la toma de conocimiento y de decisión de aplicar las medidas disciplinarias. Por consiguiente, de acuerdo con el criterio del Tribunal Constitucional, el despido de la demandante respetó la inmediatez y el tiempo transcurrido de 5 meses desde la toma de conocimiento estuvo motivado en la complejidad del caso, así como todas las actuaciones desplegadas por el BCP para tomar conocimiento y que el área de Relaciones Laborales determine las faltas a imputar y active su potestad disciplinaria.
- 6.4.** La proximidad entre las fechas del despido y la afiliación sindical es un indicio otorgado por la demandante para justificar la existencia de prácticas antisindicales en represalia por su decisión de afiliarse; sin embargo, no se ha comprobado la existencia de un nexo causal, toda vez que se identificaron comportamientos que constituyen faltas graves que justificaron el despido. Además, el comportamiento del BCP, antes y después de la toma de conocimiento de la afiliación sindical, siempre estuvo dirigido a sancionar las faltas graves identificadas. Por consiguiente, no se evidencian prácticas antisindicales que permitan sostener la nulidad del despido alegado por la demandante.

VII. BIBLIOGRAFÍA:

Doctrina:

- Arce, E. (2006). *La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (2da ed.). ARA Editores. ISBN: 9972-626-82-2.
- Avalos, O. (2021). Aporte de la jurisprudencia a la configuración de las causales de falta grave en el régimen laboral privado. En *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 257-275). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-257-275.pdf>
- Blancas, C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano* (4ta ed.). Palestra Editores.
- Espinoza, J. (2015). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*. Ministerio de Trabajo.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- García, A (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial* (1ra ed.). Gaceta Jurídica S.A. ISBN: 978-612-4038-65-5.
- Pasco, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39), 269-311.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>
- Sanguinetti, W. (1993). *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales : estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*. Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ISBN : 84-7434-814-5.
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

- Toyama, J. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 232-257.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383>
- Vilchez, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *IUS ET VERITAS*, (55), 74-88 ISSN 2411-8834.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19758>
- Vilchez, L. (2021). Libertad sindical y prácticas antisindicales: nociones esenciales de un derecho complejo y la pluriofensividad de su afectación. *Laborem. Revista Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (16), 297-322.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-297-322.pdf>
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
<https://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>

Jurisprudencia:

- Tribunal Constitucional del Perú (2001). Expediente No. 976-2001-AA/TC.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC-976-2001-AA-despido-fraudulento-LP.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Expediente No. 008-2005-PI/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2007). Expediente No. 00453-2007-PA. Tribunal Constitucional.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2012). Casación Laboral N° 889-2012-La Libertad.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/72a7ef804f677755b07ff6150a5eea1e/CAS.%2BLAB.%2B889-2012%2B-%2BLA%2BLIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=72a7ef804f677755b07ff6150a5eea1e>

- Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral No. 6503 – 2016 JUNÍN.
<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%B0-6503-2016-Jun%C3%ADn.pdf>

- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral No. 15011- 2019 Lima.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Casacion-laboral-15011-2019-Lima-LPDerecho.pdf>

- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral No.12942- 2021- La Libertad.
<https://nunezmorgan.com/wp-content/uploads/2024/05/1717168501862.pdf>



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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

Lima, once de julio de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número once mil sesenta y ocho, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en Audiencia Pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

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

CAUSALES DEL RECURSO:

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

- i) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- iii) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

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

Tercero: Tal disposición establece lo siguiente:

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

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

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

Solución al caso concreto

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

Sobre la infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR

Noveno: La disposición en mención regula lo siguiente:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

[...]

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

[...]”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo: Se verifica del recurso de casación, específicamente de los fundamentos que sustentan la causal bajo examen, que el análisis debe circunscribirse a determinar si el Colegiado Superior incurrió o no en la infracción normativa por interpretación errónea de los *incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*, con la finalidad de establecer si corresponde o no la reposición laboral reclamada por la actora.

Sobre el marco protector general contra el despido arbitrario

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

Sobre la falta grave

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

La gravedad de la infracción supone: *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*² y, además: *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”*³.

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

Determinación de la gravedad

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

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

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

³ Ibidem.

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

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

Supuestos tipificados como falta grave

Décimo Cuarto: El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

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

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

⁶ *Ídem*. páginas 23-24.

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

Décimo Quinto: Ahora bien, el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: “(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de ‘faltas’ del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas⁹.”

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

El principio de la buena fe laboral

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

Décimo Séptimo: La disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Es relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, desde que aquel ha sido el sustento jurídico de la demandada para desvincular a la accionante.

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

Solución al caso concreto

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

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

Vigésimo Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente:

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

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

(...)

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N°11068-2018

LIMA

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

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

S.S.

TORRES VEGA

VERA LAZO

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

MVWC / AHC