

# **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO Y  
LA SEGURIDAD SOCIAL**



## **Seminario de Trabajo Académico**

**“La intención de ocasionar un perjuicio al empleador como elemento necesario para la configuración de una falta grave en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que amerite el despido del trabajador: A propósito de la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho”**

**Alumno: Wilson André Gutiérrez López**

**2016**

## INTRODUCCION

En el mes de abril del año 2015, fue publicada la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho.

En esta sentencia, la Sala de Derecho Constitucional y Permanente de la Corte Suprema establece que procederá el despido de un trabajador siempre que la falta grave que éste realice contenga la intención de ocasionar un perjuicio al empleador, es decir, que contenga una actitud dolosa.

La sentencia en mención trata sobre el despido de una trabajadora que laboraba como auxiliar de caja en la Caja Municipal de Ahorro de Ica.

Este despido tiene como sustento el hecho de que la trabajadora incumplió sus obligaciones laborales al no haber realizado el procedimiento que la Caja Municipal establecía al momento de encontrar un faltante de dinero (S/.20.89) en la caja registradora bajo la cual ella estaba a cargo.

El procedimiento establecía que se notifique a su inmediato superior y se haga un informe detallado del faltante de dinero. Lo que hizo la trabajadora fue reponer de su bolsillo el monto faltante.

Al respecto, la trabajadora en sus descargos acepta haber incumplido con realizar el procedimiento que la Caja Municipal establecía para el supuesto de faltante de dinero pero atribuye que este incumplimiento se produjo no con el ánimo de ocasionar algún perjuicio a la misma sino que por el contrario, por tener la creencia de que reponiendo el dinero lograba subsanar el error de cálculo que pudo haber cometido cuando verificó el ingreso y egreso de dinero en caja.

La Corte Suprema al momento de analizar el caso, recoge lo esgrimido por la trabajadora y señala el siguiente criterio:

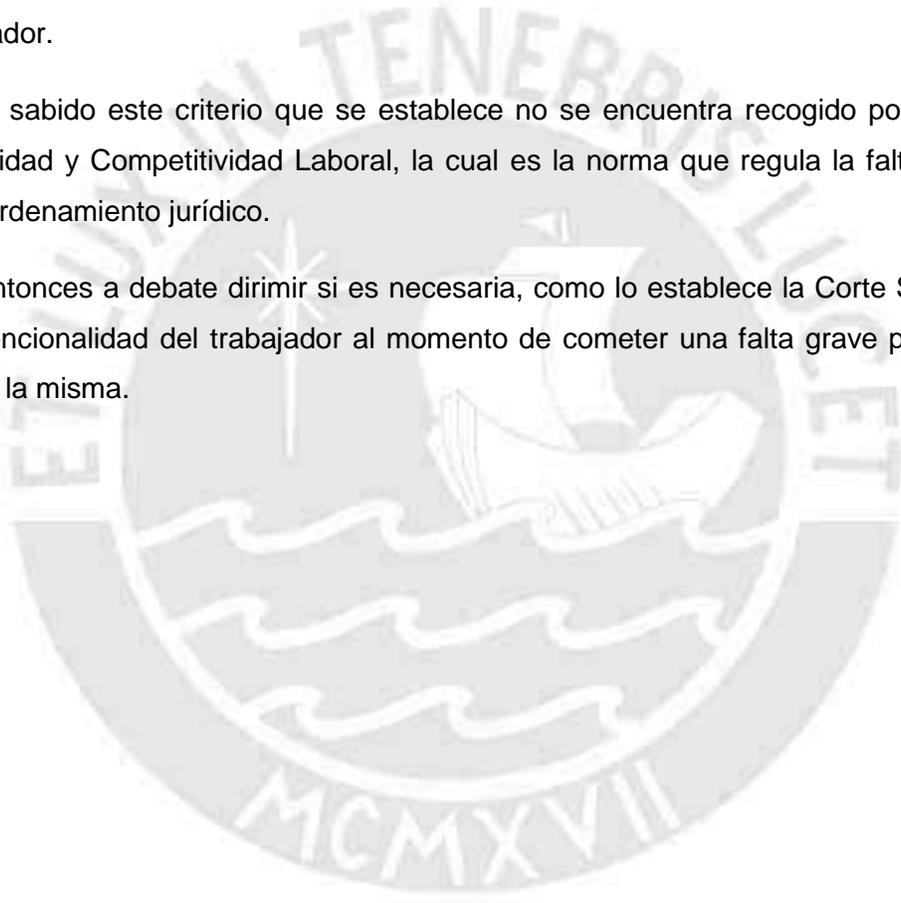
“Observando el principio de tipicidad, se debe considerar que no todo incumplimiento laboral supone falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige como elemento típico de dicha conducta, que revista de gravedad. Es así que la ausencia de gravedad suficiente para dar lugar al despido, resulta también de la relatividad del perjuicio económico esgrimido por la demandada, pues, una elemental regla de experiencia sugiere

que la subsanación del faltante poco o nada ocasiona un perjuicio a la demandada. **En el contexto factual señalado en las instancias de mérito no se distingue una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar un dolo bueno, en el sentido de tener la creencia que al proceder de la manera que lo hizo, aun en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en que pudiese haber incurrido en su actuar<sup>1</sup>.**

Es de esta manera que la Corte Suprema introduce un nuevo criterio a tomar en cuenta al momento de la calificación de una falta grave que conllevará al posterior despido del trabajador, el cual es la intención que tiene éste de que su acción provoque un perjuicio al empleador.

Como es sabido este criterio que se establece no se encuentra recogido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual es la norma que regula la falta grave en nuestro ordenamiento jurídico.

Queda entonces a debate dirimir si es necesaria, como lo establece la Corte Suprema, o no la intencionalidad del trabajador al momento de cometer una falta grave para que se configure la misma.



---

<sup>1</sup> Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho

## 1. La falta grave en el sistema laboral peruano

### A. Regulación Actual

Actualmente, la falta grave se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

En ese sentido, el artículo 24 señala como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador.

Posteriormente en el artículo 25 señala lo que se entiende por falta grave y su relación con el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, mencionando lo siguiente:

Art. 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<sup>2</sup>.

Como se puede apreciar, la ley al momento de señalar el concepto de “falta grave” no hace mención de ninguna necesidad de una intencionalidad dolosa al momento de cometer la falta grave ni de una subsanación que pueda eximir o reducir la gravedad de la falta. Asimismo, al momento de enumerar las faltas graves, tampoco señala ningún intencionalidad, solo se menciona que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo debe revestir de gravedad para que se configure la falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y que por ende se proceda al despido.

---

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”

## **i. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

El Tribunal Constitucional en diversas sentencias se ha pronunciado sobre la intencionalidad o no al momento de cometer una falta grave.

En ese sentido, a continuación enumeramos algunas de las sentencias más interesantes sobre la intencionalidad o no de ocasionar un perjuicio de parte del trabajador para con su empleador:

- **Exp. N° 03169-2006-PA/TC (Municipalidad de Chorrillos vs Pablo Cayo)**<sup>3</sup>

La sentencia versa sobre el despido de un trabajador por haber llegado ebrio al centro de labores.

El trabajador señala que, a pesar de haber ingerido alcohol el día anterior, se presentó a trabajar a su centro de labores bajo ningún estado de ebriedad pero que reconoce que pudo haber tenido algún “tufillo” a alcohol en la boca, motivo por el cual su jefa solicitó que se realice una prueba de alcoholemia. Con relación a ello, el trabajador admite que se negó a someterse al dosaje etílico ante la Comisaría de Chorrillos, porque, señala él, consideraba que era evidente que no se encontraba en estado de ebriedad.

Es por ello que la Municipalidad de Chorrillos señala que, en aplicación del inciso e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dicha negativa del trabajador a someterse al dosaje etílico debe reputarse como reconocimiento del estado de ebriedad.

Al respecto, el Tribunal Constitucional señala que la sanción impuesta al trabajador resulta desproporcionada e irrazonable, pues si bien conforme se ha señalado en fundamento que precede al demandante se le puede reputar que ha incurrido en la falta grave que se le imputa, no es menos cierto que en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario de la Municipalidad emplazada.

Como se puede desprender de lo señalado en la presente sentencia, el Tribunal Constitucional, a pesar de estar ante una clara falta grave de parte del trabajador expresado en el inciso e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, añade el criterio de que dicha acción no es suficiente para que se configure el despido previsto

---

<sup>3</sup> Exp. N° 03169-2006-PA/TC

para esta falta ya que el trabajador no ha tenido la intención de con su conducta ocasionar un perjuicio al empleador.

El Tribunal Constitucional añade este criterio de intencionalidad de ocasionar un perjuicio al trabajador como elemento para determinar si nos encontramos ante una falta grave o no.

- **Exp. 01997-2011-PA/TC (Municipalidad de Comas vs Genaro Pérez)**<sup>4</sup>

La sentencia versa sobre un despido arbitrario a un trabajador cuya labor era ser chofer de la movilidad de la Municipalidad y que usó la misma para transportar a dos personas que si bien eran trabajadoras de la misma, al momento de salir no usó la tarjeta de salida, la cual es indispensable y obligatorio para efectos del uso de la movilidad de la Municipalidad.

El Tribunal Constitucional señala que el despido del que fue objeto el trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponer al trabajador la sanción de despido lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en los referidos artículos 52°, 53° y 54° del Reglamento Interno de Trabajo, que contemplan las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, en consideración al comportamiento y antecedentes del trabajador.

Es por ello que este Tribunal concluye que la sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable, pues si bien se le puede reputar que ha incurrido en la falta que le imputó la Municipalidad emplazada, en ningún momento ha incurrido en la afectación de la prestación de los servicios municipales ni ha tenido la intención de ocasionar daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario de la Municipalidad emplazada.

Otra vez, a pesar de que pareciera que el trabajador incumplió con las obligaciones estipuladas por la empresa, el Tribunal Constitucional considera necesario que para que

---

<sup>4</sup> Exp. 01997-2011-PA/TC

proceda el despido el trabajador haya tenido la necesidad de ocasionar un perjuicio a la Municipalidad.

## **ii. Jurisprudencia de la Corte Suprema**

Con relación a la jurisprudencia de la Corte Suprema, podemos encontrar los siguientes pronunciamientos:

- **Cas. 1953-2014-Lima (Telefónica Centro de Cobros)**<sup>5</sup>

La sentencia versa sobre un despido arbitrario a un trabajador que tenía el cargo de Jefe de Agencia y que autorizó a un cajero a retirar una suma de dinero la caja bajo la cual estaba a cargo.

La Corte Suprema señala que esta acción supone un incumplimiento de las obligaciones de trabajo y por lo tanto configura como falta grave, no siendo necesaria la presencia de criterios como “intencionalidad o dolo de cometer la falta”, “gravedad y perjuicio económico hacia el empleador” tal como lo señala la Sala Superior ya que en nuestro ordenamiento jurídico (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) tales criterios no son contemplados.

Es por ello que la Corte declara fundado el recurso de casación interpuesto por Telefónica ya que señala que el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral consiste en obligación del trabajador el poner a disposición del empleador sus servicios directos y concretos; esto es, su prestación de servicios, la cual debe realizarse con la diligencia y dedicación adecuada compatibles con las características del empleo; el incumplimiento de esta obligación puede justificar el despido del trabajador aunque no se haya configurado un daño susceptible de apreciación pecuniaria, en contra del empleador.

Como se puede apreciar, en este caso la Corte Suprema se adhiere a lo que señala textualmente el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no dando lugar a la presencia de criterios como “intencionalidad de cometer la falta”, “perjuicio económico”.

En criterio de la Suprema bastará entonces que se produzca la inobservancia de las obligaciones de trabajo para que se configure la falta grave y posterior despido.

---

<sup>5</sup> Casación Laboral 1953-2014-Lima

- **Cas. 419-2014-Ayacucho (Caja Municipal de Ahorra de Ica)**<sup>6</sup>

El presente caso versa sobre el despido del que es objeto doña Teresa Roca Fernández por parte de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Ica Sociedad Anónima. Este despido tiene como sustento el hecho de que la trabajadora incumplió sus obligaciones laborales al no haber realizado el procedimiento que la Caja Municipal establecía al momento de encontrar un faltante de dinero en la caja registradora bajo la cual Teresa Roca Fernández estaba a cargo. Por ende, se configura la causal prevista en el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Con relación a ello, la Corte Suprema hace el siguiente análisis con relación al despido del que había sido objeto la demandante:

1.- Observando el principio de tipicidad, se debe considerar que no todo incumplimiento laboral supone falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige como elemento típico de dicha conducta, que revista de gravedad. Es así que la ausencia de gravedad suficiente para dar lugar al despido, resulta también de la relatividad del perjuicio económico esgrimido por la demandada, pues, una elemental regla de experiencia sugiere que la subsanación del faltante poco o nada ocasiona un perjuicio a la demandada.

2.- En el contexto factual señalado en las instancias de mérito no se distingue una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar un dolo bueno, en el sentido de tener la creencia que al proceder de la manera que lo hizo, aun en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en que pudiese haber incurrido en su actuar.

Siguiendo esta línea argumentativa la Corte Suprema declara fundado el recurso de casación interpuesto por la trabajadora.

Como se puede apreciar en este caso la Corte Suprema cambia radicalmente su posición referente a la existencia o no de una intencionalidad del trabajador al momento de configurarse la falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

---

<sup>6</sup> Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho

Así, considera que el perjuicio económico que pueda o no causar la subsanación del faltante en caja realizado por la demandante a la empresa, es un elemento que debiera ser utilizado para medir la gravedad de la falta correspondiente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo. De esta manera, concluye considerando que la subsanación del faltante lo que en realidad produce es que el perjuicio económico sea nulo y por lo tanto la gravedad de la falta no ha sido tal.

Además la Corta Suprema considera que la subsanación de buena fe que realizó la demandante con respecto al error que cometió al momento de verificar los ingresos y retiros de la caja es un elemento que la exime de responsabilidad con relación a la supuesta falta grave que ha cometido, la cual es no seguir el procedimiento para el caso de faltantes de dinero en caja.

## **2. La intencionalidad para la configuración de una falta grave**

### **A. La intencionalidad de ocasionar un perjuicio al empleador**

Si apreciamos detenidamente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no establece ninguna intencionalidad de ocasionar un perjuicio al trabajador como requisito para que se configure una falta grave. Es así que al respecto, se señala lo siguiente:

Art. 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<sup>7</sup>.

Como podemos apreciar, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no establece ningún tipo de intencionalidad de ocasionar un perjuicio de parte del trabajador al empleador.

---

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"

Al respecto, Carlos Blancas resalta la dificultad de definir “en qué consiste la gravedad de un hecho o una conducta, a no ser por sus consecuencias<sup>8</sup>”.

Haciendo una comparación con las diferentes legislaciones que existen en el mundo, podemos apreciar que en Argentina “la causa justa des despido es la inobservancia por parte de la otra de las obligaciones del mismo que configuren injuria y por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”.

La legislación italiana por su parte, señala que el despido justificado se produce cuando “se verifique una causa que no consienta la continuación, ni incluso provisional, de la relación”.

Es notorio pues que las diferentes legislaciones establecen la necesidad de que se produzca un perjuicio en contra del empleador para que se configure la falta grave.

En ese sentido, Mario Pasco señala que “la gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en 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<sup>9</sup>”.

Como podemos apreciar el autor señala la necesidad de que incumplimiento en el que incurre el trabajador deba ser producida de manera dolosa o culposa.

Además de ello, también establece que “la gravedad 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<sup>10</sup>”.

Aunado a ello, es importante analizar el elemento de culpabilidad del trabajador, en la cual el doctor Pasco ya nos ha adelantado la necesidad de incurrir en una acción de manera dolosa o culposa.

Con relación a ello, Alonso Olea señala que “las causas de despido implican actos y conductas de incumplimiento o violación de obligaciones que no pueden ser sino voluntarias<sup>11</sup>”.

---

<sup>8</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral Peruano. Ara Editores. Lima: 2002. Pág. 156

<sup>9</sup> PASCO, Mario: La falta grave laboral. Derecho Pucp. P.269.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 271.

Además, hace la precisión de que “para que el incumplimiento sea imputable es requisito que el acto o conducta en que aquel consiste sea atribuible a dolo o a negligencia inexcusable del trabajador<sup>12</sup>”.

Con respecto a la precisión que hace Alonso Olea, Carlos Blancas la interpreta señalando de que “la imputabilidad del trabajador deriva de la existencia del animus dolendi, mientras que en el segundo, aquella es consecuencia de su descuido o dejadez imperdonable en el cumplimiento de sus laborales<sup>13</sup>”.

Es importante notar que la doctrina sí establece la necesidad de que haya alguna intención de ocasionar un perjuicio al trabajador cuando se trate de una falta grave.

## **B. El dolo bueno**

En el Perú, a diferencia de lo que establece nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Corte Suprema, a través de la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho, sí menciona el grado de intencionalidad en la acción que realiza el trabajador para que se configure una falta grave. Es así que en su fundamento sexto señala lo siguiente:

“En el contexto factual señalado en las instancias de mérito no se distingue una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar un dolo bueno, en el sentido de tener la creencia que al proceder de la manera que lo hizo, aun en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en que pudiese haber incurrido en su actuar”.

Como se puede apreciar, la Corte Suprema introduce el concepto de “dolo bueno” en el sentido de que el trabajador no tuvo la intención de cometer un perjuicio en contra del empleador.

En el caso en cuestión, la Corte Suprema entiende que el trabajador estaba consciente de que las acciones que realizaba iban en contra de los procedimientos establecidos por la empresa; pero que a pesar de ello, su accionar en contra de las reglas estipuladas era lo que más le convenía y resultaba beneficioso a la empresa en ese momento.

---

<sup>11</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Ma Emilia. P.417.

<sup>12</sup> Loc. Cit.

<sup>13</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op cit. P. 158

Ahora bien, la Corte Suprema al introducir este término de “dolo bueno” no cae en la cuenta de que es la primera vez que el mismo se usa en nuestra normativa nacional ya que ni el ámbito penal, ni en el ámbito civil se ha usado este término.

En ese sentido, podemos señalar que la interpretación que le da la Corte Suprema al dolo bueno en materia laboral es una innovación en nuestro ordenamiento laboral actual.

### **3. La intencionalidad de no ocasionar un perjuicio como elemento de exoneración para la calificación de una falta grave.**

Como hemos visto a lo largo del presente artículo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no establece como criterio para regular la falta grave laboral estipulada en el inciso a) del artículo 25, la intencionalidad de ocasionar un perjuicio al empleador.

Sin embargo, tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional sí han tenido pronunciamientos donde añaden este criterio al momento de analizar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone la configuración de una falta grave y el posterior despido del trabajador.

Al respecto, tanto la Corte como el Tribunal han dado a entender que la intencionalidad de parte del trabajador de no ocasionar un perjuicio hacia su empleador, podría ser un elemento de exoneración mediante el cual la falta grave no sería tal y no podría conllevar su posterior despido.

Con relación ello, nosotros consideramos que es peligroso que tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema añadan criterios a una falta ya específicamente regulada, como es la inobservancia a las obligaciones de trabajo, en nuestro ordenamiento jurídico.

Es aún más preocupante que el criterio añadido para la calificación como falta grave sea la de una intencionalidad o no del trabajador de ocasionar un perjuicio económico. Ello porque este criterio es sumamente subjetivo y difícil de probar por parte del empleador.

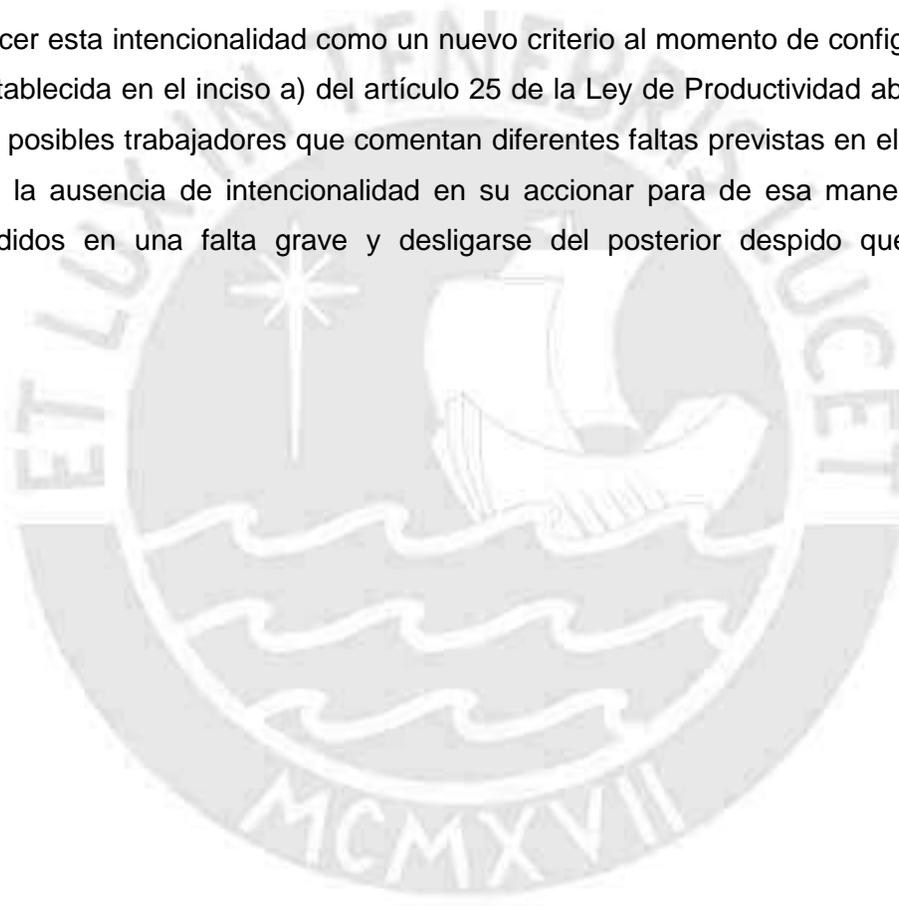
Resulta casi imposible de parte del empleador el hecho de establecer si un trabajador tuvo la intención o no de perjudicarlo ya que la única persona que sabe a ciencia cierta de la intención de realizar esa acción es precisamente el mismo trabajador.

En ese sentido, consideramos que establecer esta intencionalidad como un nuevo criterio al momento de configurar la falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad abre la puerta para que posibles trabajadores que comentan diferentes faltas previstas en el artículo 25, invoquen la ausencia de intencionalidad en su accionar para de esa manera no verse comprendidos en una falta grave y desligarse del posterior despido que la misma conlleva.



#### **4. Conclusiones:**

- Tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema en diversos pronunciamientos han establecido como nuevo criterio para la calificación de la falta grave el hecho de existir o no una intencionalidad de parte del trabajador de ocasionar un perjuicio al empleador.
- El criterio de intencionalidad de ocasionar un perjuicio hacia empleador es muy subjetivo y de difícil probanza para el empleador ya que es el trabajador quien sabe a ciencia cierta si tuvo o no la intención de ocasionar dicho perjuicio.
- Establecer esta intencionalidad como un nuevo criterio al momento de configurar la falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad abre la puerta para que posibles trabajadores que comentan diferentes faltas previstas en el artículo 25, invoquen la ausencia de intencionalidad en su accionar para de esa manera no verse comprendidos en una falta grave y desligarse del posterior despido que la misma conlleva.



## **Bibliografía**

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.

2002 El despido en el Derecho Laboral Peruano. Ara Editores. Lima.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario.

2009 La falta grave laboral. Derecho PUCP. Lima.

GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo.

2004 Los Principios del Derecho del Trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

CASAS BAAMONDE, M.E.

2004 La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe. En: Revista Relaciones Laborales Número 12. Madrid.

