

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Sumilla. La falta grave de incumplimiento de obligaciones labores no tiene un alcance genérico que engloba a las otras faltas descritas en el artículo 25 inciso a del Decreto Supremo 003-97-TR, sino específico sobre las funciones que se desprenden del puesto o cargo del trabajador, las cuales, pueden estar previstas en cualquier fuente (contrato, documentos de gestión u otras) que sean de conocimiento del trabajador.

Lima, catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA; vista la causa número once mil ciento once guion dos mil veintiuno, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Banco Falabella Perú Sociedad Anónima**, contra la sentencia de vista de fecha tres de marzo de dos mil veinte, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha veintitrés de enero de dos mil diecinueve, que declaró fundada la demanda, ordenando que la demandada pague al actor la suma de S/ 93,120.00 por indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral, con lo demás que contiene.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

- i) Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú.**
- ii) Infracción normativa del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, inciso a) del artículo 25, 34 y 38 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.°003-97-TR y 55 del Reglamento del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N.°001-96-TR.**
- iii) Infracción normativa de los artículos 1331 y 1332 del Código Civil.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Motivación de resoluciones judiciales

En principio, es cierto que la debida motivación de resoluciones judiciales, como garantía del debido proceso, exige que el juez sustente sus decisiones en datos objetivos que le proveen las partes y el derecho; sin embargo, también es cierto que, no todo ni cualquier inconsistencia en el razonamiento que sustentan dichas decisiones, supone necesariamente una afectación al contenido esencial de la garantía de la debida motivación; tal y conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en su vasta jurisprudencia¹, al igual que este Supremo Tribunal².

En efecto, solo en los casos en que los vicios de motivación resultan sumamente graves, de tal manera que no admiten posibilidad de subsanación, convalidación o corrección³, se podrá decir que el Juez ha transgredido la garantía de la debida motivación de resoluciones judiciales. Queda descartada

¹ Por citar solo algunos ejemplos, se señalan las sentencias de los Expedientes 1480-2006-AA/TC (fundamento 2), 5601-2006-PA/TC (fundamento 3), 728-2008-PHC/TC (fundamento 7) y 1084-2022-PA/TC (fundamento 7).

² Por citar algunos ejemplos, las Casaciones 8087-2019-La Libertad, 7517-2019-Junin, entre otros.

³ Técnicas procesales de conservación del acto procesal, previsto en el artículo 172 del Código Procesal Civil.

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

**CASACIÓN N°1111-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

con ello, la posibilidad que se invoque la infracción del artículo 139, inciso 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, para esgrimir aspectos de fondo de la litis.

SEGUNDO. A partir de lo señalado, se desprenden las razones por las cuales la denuncia de infracción del debido proceso y de la debida motivación de resoluciones judiciales, formulada por la demandada, resulta infundada. En efecto, la Sala Laboral ha confirmado la apelada que declaró fundada la demanda, en virtud a los hechos postulados por las partes, la prueba aportada y actuada en el proceso, la interpretación y aplicación de las normas que integran nuestro ordenamiento jurídico, dando respuesta a los agravios expuestos en el recurso de apelación, conforme al principio "*tantum devolutum quantum appellatum*" contemplado en el artículo 370 del Código Procesal Civil.

Y es que, para desestimar la impugnación formulada por la demandada contra la sentencia de primera instancia, la Sala Laboral ha señalado que no se ha probado el perjuicio económico que habría producido la conducta del trabajador y tampoco que esta última constituya una inejecución de las obligaciones laborales establecidas para el demandante. Es decir, la recurrida contiene una motivación adecuada sobre la absolución de la apelación formulada por la parte demandada; de ahí que la causal declarada procedente por infracción al artículo 139, incisos 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, es **infundada**.

TERCERO. Cabe precisar que lo decidido respecto de esta infracción, no vincula al Tribunal Casatorio sobre el sentido de la decisión de fondo de la recurrida, pues, la misma será objeto de revisión en la absolución de las causales de fondo, que han sido declaradas procedentes en la calificación del recurso de casación.

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

**CASACIÓN N°1111-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

CUARTO. La tutela frente al despido en el Perú

El artículo 22 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, cuyo contenido esencial tiene dos aspectos: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (Exp. 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

El artículo 27 de la Constitución, por su parte, señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Asimismo, el artículo 7, inciso d), del Protocolo de San Salvador, prescribe:

Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera peculiar:

[...]

d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

En términos del Tribunal Constitucional, nuestra Carta Magna proscribe el despido salvo por causa justa, por lo que, la vulneración del derecho al trabajo en su contenido esencial, da derecho a la reposición en el empleo, porque la restitución del estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, es una consecuencia consustancial a un acto que, por

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

**CASACIÓN N°1111-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

contravenir la Constitución, es nulo por sus efectos (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

En tal virtud, la adecuada protección⁴ frente al despido inconstitucional, supone la reposición en el empleo, salvo que el trabajador opte libremente por la tutela resarcitoria, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC 276-2005-AA/TC, según el cual: “(...) En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una **protección adecuada contra el despido arbitrario** supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador” (fundamento 7).

Esta precisión es importante porque cuando el despido es inconstitucional por vulnerar el contenido esencial de un derecho fundamental, sea este específico o inespecífico, el trabajador puede optar por la tutela restitutoria (reposición) o por la tutela resarcitoria (indemnización por despido arbitrario), siendo ambas excluyentes. Sin embargo, si el despido no es inconstitucional, sino uno de carácter arbitrario por no estar acreditada la falta grave, el trabajador únicamente tendrá derecho a la tutela resarcitoria, esto es, al pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 34 y 38 de la LPCL.

QUINTO. ¿Cómo distinguimos el objeto de análisis de un despido arbitrario por inconstitucional de un despido arbitrario de configuración legal?

El objeto de análisis en un despido inconstitucional no es el mismo que en un caso de despido arbitrario de configuración legal. En el primero, los presupuestos fácticos derivan de la creación jurisprudencial hecha por el

⁴ Término empleado por el artículo 27 de la Constitución.

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Tribunal Constitucional, pues el objeto de análisis es determinar si con el despido se vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución, que proscribe el despido sin causa (despido incausado o fraudulento), o si se vulnera un derecho fundamental inespecífico (despido lesivo). La diferencia con el despido arbitrario de configuración legal es evidente: en el despido lesivo de derechos fundamentales, el despido carece de legitimidad constitucional, mientras que en el despido arbitrario de configuración legal no está en juego el control de constitucionalidad de la decisión resolutoria, sino el control de la probanza de los supuestos del artículo 22 y 25 de la LPCL.

SEXTO. En un despido inconstitucional no corresponde el análisis de si se justificaba o no despido, sino el de determinar si se ha configurado un despido lesivo del derecho constitucional al trabajo o de otros derechos fundamentales inespecíficos. En el despido arbitrario, a diferencia del despido inconstitucional de creación jurisprudencial, los supuestos fácticos para su verificación derivan de la norma, más específicamente del artículo 22 la LPCL, cual es: *la comprobación judicial de la causa justa contemplada en la ley*. La falta de demostración por parte del empleador de la causa justa, torna al despido en arbitrario. En tal virtud, en el despido arbitrario, el objeto de análisis pasa por determinar si el empleador demostró o no probatoriamente la gravedad de la falta que motivó el despido.

SÉTIMO. Sobre el caso concreto

En el recurso de casación de la demandada se denuncia la infracción –entre otras disposiciones normativas- del artículo 25 inciso “a” del T.U.O. de la Ley

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante LPCL-, que prescribe:

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 (...).

En efecto, la parte demandada señala que la Sala Laboral ha interpretado erradamente el artículo 25 inciso “a” de la LPCL, pues, ha supeditado la configuración de la citada falta grave a la probanza del perjuicio económico que habría generado la conducta del demandante en el empleador recurrente, cuando lo único que exige dicha norma es que exista un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, lo cual, se ha producido en el caso de autos cuando el actor no ha cumplido con verificar que la información contenida en las planillas de cuadratura sea correcta y válida, a pesar de ser la máxima autoridad de la agencia bancaria.

Dicha alegación plantea como problema jurídico determinar cuáles son los alcances correctos del artículo 25 inciso “a” de la LPCL, a fin de verificar si la conducta desplegada por el demandante constituye o no una falta grave; para lo cual, resulta necesario determinar cuáles los hechos probados que han definido las instancias de mérito.

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

**CASACIÓN N°1111-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

OCTAVO. Hechos jurídicamente relevantes definidos por las instancias de mérito

A los hechos jurídicamente relevantes para la dilucidación de la cuestión jurídica planteada con motivo del recurso de casación, que han sido determinados como hechos probados por las instancias de mérito, son los siguientes:

- El demandante ha desempeñado el cargo de Gerente del Centro Financiero Jockey Plaza Tottus en la empresa demandada.
- La existencia de una política (POL-008-16) que regula el procedimiento a seguir en el manejo de efectivo y control de saldos en cajas.
- El demandante ha realizado 19 arqueos sorpresivos revisados en el periodo octubre de 2016 a enero de 2017.
- Existe un desbalance (faltante de dinero) en las planillas de cuadraturas de saldo de caja. Así, hay diferencia entre los saldos finales de cierre versus los totales que se muestran en el archivo Excel cuadro de efectivo.
- El demandante intervenía en el procedimiento antes descrito, pues, una vez vaciados los datos de los arqueos realizados al formato Excel, daba el visto bueno de los mismos.
- El demandante realizó dos arqueos en la tercera semana de enero de 2017, concretamente en los días 20 y 22.

Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio porque, en atención a lo regulado en el artículo 34 de la LPT, éste solo procede frente a errores *iuris*, vale decir, de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico atribuido por el sistema normativo procesal,

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

únicamente a las instancias de mérito; a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela jurisdiccional que garantiza la instancia plural (numeral 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), tiene habilitado el poder de ejercer control, tanto de la correcta interpretación y aplicación de la ley, como de la valoración de la prueba, según el artículo 366 del Código Procesal Civil.

NOVENO. A partir de lo antes expuesto, este Tribunal Casatorio considera necesario, en primer lugar, precisar que la falta grave imputada comprende tres supuestos: **a)** El incumplimiento de obligaciones de trabajo, **b)** La desobediencia del trabajador y **c)** la paralización intempestiva de labores. De acuerdo a los términos del recurso de casación, el supuesto que se ha invocado para despedir al actor consiste en el incumplimiento de obligaciones de trabajo, el cual, conforme se desprende del artículo 25 inciso “a” de la LCPL, implica la concurrencia de dos factores: **(i)** El incumplimiento mismo y **(ii)** El quebrantamiento de la buena fe laboral.

DÉCIMO. Ahora, en el caso de autos, es la interpretación de estos factores lo que ha dado lugar a la casación de la demandada. Y es que la Sala Laboral ha concluido que la conducta imputada no se encuentra establecida en el Manual de Organización y Funciones de la empresa como una obligación específica del demandante; y, tampoco ha producido un perjuicio económico debidamente comprobado. A consideración de este Tribunal Casatorio, la interpretación realizada por el *Ad quem* resulta errada, pues, si bien la falta grave del artículo 25 inciso a de la LPCL se configura cuando el trabajador incumple las obligaciones que la entidad ha previsto para el cargo o puesto por el cual ha sido contratado, lo cierto es que ello no implica que estas se limiten únicamente

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

a las establecidas en el documento de gestión interna del empleador demandado y, tampoco, resulta indispensable que la conducta haya generado un perjuicio económico.

DÉCIMO PRIMERO. En efecto, es cierto que la doctrina y la jurisprudencia mayoritaria⁵ han decantado por estimar que la redacción del artículo 25 inciso a de la LPCL no debe suponer una falta grave de contenido genérico capaz de subsumir a las otras faltas graves previstas en el artículo 25 de la norma en mención, sino que su “alcance verdadero debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función que desempeña el trabajador”⁶.

DÉCIMO SEGUNDO. Ahora, ello no significa –como erradamente interpreta el *ad quem*- que la falta se configura únicamente cuando el trabajador omite dar cumplimiento a alguna de las funciones que establece el documento de gestión interna del empleador como, por ejemplo, el Manual de Organización y Funciones; sino cuando se incumpla con alguna obligación expresa establecida por el empleador, indistintamente de la fuente normativa que la regule (por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas o directivas internas del empleador, entre otras); o, aquella que por la naturaleza de las cosas se desprenda de la función o cargo del trabajador.

DÉCIMO TERCERO. Siendo esta la interpretación correcta que se desprende del artículo 25 inciso a de la LPCL, este Colegiado considera que –en el caso concreto- si se ha configurado la falta grave de incumplimiento de obligaciones

⁵ Por ejemplo, la Casación 2147-2004-Lima (entre otras, como la Casación 21662-2017-Junin).

⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores. Tercera Edición. Pág. 208.

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

laborales en la conducta imputada al demandante, pues, conforme a los hechos probados definidos por las instancias de mérito, el accionante se ha desempeñado como Gerente del Centro Financiero Jockey Plaza Tottus, lo cual, implica que tenía obligaciones generales y específicas que cumplir. Estas no solo se encuentran previstas en el Manual de Organización y Funciones de la demandada, sino también en otros documentos de gestión interna como la política (POL-008-16) que regula el procedimiento a seguir en el manejo de efectivo y control de saldos en cajas.

DÉCIMO CUARTO. En efecto, en dicho procedimiento interviene el demandante en ejercicio del cargo de Gerente del Centro Financiero, para dar el visto bueno al vaciado de los datos de los arqueos realizados al formato Excel; ello, como parte del arqueo que debe realizar la parte demandante, conforme a sus obligaciones específicas descritas en el Manual de Organización y Funciones. Ahora, las instancias han minimizado este hecho frente a la imputación realizada por el empleador, bajo el fundamento de que no es obligación del demandante de percatarse de las posibles inconsistencias de los datos contenidos en el Cuadro Excel, lo cual, resulta errada; en principio, porque las máximas de la experiencia nos aconsejan que visar un documento implica dar fe sobre la validez del mismo, en otras palabras, que los datos reflejados en el mismo son correctos; y, en segundo lugar, porque el demandante y el jefe operativo son los responsables del arqueo sorpresivo cuyo sustento radica en las planillas de cuadratura más el Excel de saldo, tal y como se ha establecido en la política 008-16 de la demandada.

DÉCIMO QUINTO. Entonces, cuando se ha constatado (según las instancias de mérito) que la cuadratura de planillas refleja un desbalance, el demandante no resulta responsable por la adulteración de documentos (planillas o cuadros

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

**CASACIÓN N°1111-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Excel) porque esa no es la imputación que se le realiza, sino que es responsable por haber dado visto bueno a un documento que contiene datos inconsistentes. Tal conducta quebranta la buena fe laboral que debe existir entre las partes, no solo por la repercusión económica que puede tener en la demandada la inconsistencia de datos falsos, sino por la condición especial que tiene el actor en la empresa demandada, esto es, ocupar el más alto cargo de la unidad productiva de la demandada que lo sitúa en un plano de mayor responsabilidad en comparación sus dependientes, lo cual, incide en la valoración de sus yerros, así como de los incurridos por sus dependientes.

Y es que, el principio de buena fe laboral, en su acepción objetiva, implica que las partes de la relación laboral deben observar ciertas reglas que ajusten su comportamiento a una idea conjunta de honradez y corrección. En efecto, tal y como lo sostiene Pla Rodríguez, el contrato de trabajo no solo da origen a derechos y obligaciones de carácter exclusivamente patrimoniales, sino también de índole personal, en tanto, crea una relación estable y continuada que exige confianza recíproca en diversos planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo de tiempo prolongado. Es para el cumplimiento de esas obligaciones y el mantenimiento adecuado de esas relaciones que las partes contractuales deben actuar de buena fe⁷.

DÉCIMO SEXTO. Finalmente, es necesario apuntar que para la configuración de la falta grave es irrelevante si se ha producido o no un perjuicio económico al empleador, en principio, porque no todo incumplimiento de obligaciones va a estar vinculado a un aspecto económico, dada la diversidad de factores que se presentan en la relación laboral (por ejemplo, el tipo de empleador: *del sector público con régimen privado o del sector privado*, las obligaciones –cuya

⁷ PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1990. Segunda Edición. Pág. 309.

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

inobservancia- afectan la imagen del empleador, entre otros); y, en segundo lugar, porque la ley no lo exige como presupuesto y tampoco se deriva de la interpretación que se realice sobre la norma, tal y como ha concluido la doctrina. En consecuencia, para la configuración de la falta bastará que se haya incumplido una determinada obligación y que esta suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, tal y como ha sucedido en el caso de autos, según lo referido *ut supra*.

DÉCIMO SÉTIMO. En consecuencia, estando a lo señalado, este Tribunal Casatorio advierte que se ha configurado **la falta grave prevista en el artículo 25 inciso “a” de la LPCL** cuando el demandante visa las planillas de cuadratura que contiene datos inconsistentes. Dicha conducta es suficiente para tornar en irrazonable la subsistencia de la relación laboral, pues, al margen de que haya o no tenido repercusiones económicas, lo cierto es que quiebra la buena fe laboral que debe existir entre las partes de la relación laboral, atendiendo que: **a)** Se trata de documentos que, se entiende, reflejan las operaciones que realiza la entidad, por lo tanto, cualquier alteración o inconsistencia puede generar graves consecuencias; **b)** El visado de dichos documentos implica que el demandante daba fe de la validez de los mismos; y, **c)** El demandante ocupaba uno de los puestos claves y más importantes para el manejo de la unidad productiva de la demandada (Gerente del Centro Financiero Jockey Plaza Tottus), razón por la cual asume un mayor grado de responsabilidad frente a los demás trabajadores.

Son dichas circunstancias las que dotan de razonabilidad a la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral a través del despido, no siendo entonces, relevante la ponderación de otros elementos como la antigüedad del trabajador, el historial disciplinario, entre otros.

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

DÉCIMO OCTAVO. En cuanto a la segunda conducta imputada, consiste en el incumplimiento del procedimiento establecido por la Política 008-16-Manejo de Efectivo y control de saldos en cajas; las instancias de mérito han concluido que el 20 de enero de 2017 no ha existido un arqueo sorpresivo, sino uno preventivo; lo cual, descarta la imputación formulada por la demandada. Sin embargo, ello no es suficiente para establecer que el despido es arbitrario, pues, conforme se ha expuesto supra, sí se ha configurado la falta grave de incumplimiento de obligaciones cuando el actor ha visado las planillas de cuadratura que tiene datos inconsistentes, lo cual llevan a la conclusión que existe un desbalance patrimonial de la demandada (ello, al margen de que se haya probado o no la existencia de un perjuicio económico).

DÉCIMO NOVENO. En virtud a todo lo expuesto, se declara **fundado** recurso de casación de la demandada por haberse producido una interpretación errada del artículo 25 inciso “a” de la LPCL, razón por la cual, se casa la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, se revoca la apelada que declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y, reformándola, se declara infundada. También se declara **fundada** la denuncia de inaplicación del artículo 1331 del Código Civil, pues, habiendo descartado que el actor ha sido objeto de un despido arbitrario, es claro que no se ha configurado la causa de pedir que sustenta la pretensión de pago de indemnización por daño moral. Carece de objeto emitir pronunciamiento sobre las otras denuncias formuladas por la demandada como los artículos 27 de la Constitución Política del Perú, 34 y 38 de la LPCL, 55 del Decreto Supremo 001-96-TR y 1332 del Código Civil, por cuanto todas ellas inciden sobre los problemas jurídicos ya abordados.

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

CASACIÓN N°1111-2021

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **Banco Falabella del Perú Sociedad Anónima**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha tres de marzo de dos mil veinte y, actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la apelada que declaró fundada la demanda y, reformándola, la declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Dante Rafael Castillo Frias contra el Banco Falabella del Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; y *los devolvieron*. **Ponente Castillo León, Juez Supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

Erfr/yam