

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

CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** En el seno de un procedimiento disciplinario privado es necesario "[notificar] previamente a los [implicados] acerca de las faltas que se les imputan, a fin de que ejerzan su defensa. [Así, deben] comunicarles por escrito los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que —mediante la expresión de los descargos correspondientes— puedan ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.

Lima, catorce de mayo de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número cuatro mil cuatrocientos noventa y cuatro, guion dos mil diecisiete, 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 entidad demandada, **Crediscotia Financiera S.A.**, mediante escrito presentado el catorce de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintiocho a doscientos treinta y cinco, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintinueve de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y tres a ciento noventa y ocho, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Sara Perpetua Ruiz Tapia**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas sesenta a sesenta y cuatro, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Decreto Supremo N° 003-97-TR.*** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso:**

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y siete, la trabajadora Sara Perpetua Ruiz solicita la impugnación de sanción disciplinaria, consistente en la suspensión de dos (02) días sin goce de haber, la que fue impuesta con fecha dieciséis de septiembre de dos mil trece y emitida por la Sub Gerencia de Bienestar y Relaciones Laborales de la demandada.
- b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Noveno Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintinueve de enero de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la falta consistente en la recepción de dinero para efectuar el pago de las cuotas vencidas del préstamo adquirido por un cliente, no ha sido acreditada en autos; y, la falta consistente en no cumplir con sus funciones como Asesora de Negocios de Microempresa, la cual era presentar expedientes de calidad y con documentación completa de acuerdo a las pautas de Crediscotia, si bien, ha sido acreditada, empero, al no ser reiterativo este incumplimiento, la sanción impuesta no es razonable, puesto que no se condice con la gravedad de la acción; siendo de ésta manera, la demanda fundada.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de septiembre de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que se ha vulnerado el

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

CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

debido proceso, ya que se sancionó a la trabajadora, sin darle oportunidad a que presente sus descargos; asimismo, señala también que al no obrar los expedientes crediticios materia de la segunda falta imputada, no se evidencia la falta de diligencia en la evaluación de los créditos aprobados, no acreditándose así la existencia de una falta por parte de la trabajadora.

**Segundo: Infracción normativa**

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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal material declarada procedente, prevista en el *ítem i)* está referida a la ***infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

*“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.*

*El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la sanción impuesta con fecha dieciséis de septiembre de dos mil trece, se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Quinto: Alcances sobre la subordinación**

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando el que presta de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.<sup>1</sup>

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.<sup>2</sup>

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguineti Raymond<sup>3</sup> sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona

---

<sup>1</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier. *“Introducción al derecho Laboral”*. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

**Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi***

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.<sup>4</sup>

Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>5</sup>; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual, o en todo caso puede afectar

---

<sup>4</sup> Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

<sup>5</sup> Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

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

CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas<sup>6</sup>.

**Séptimo: Solución al caso concreto**

De la revisión del recurso de casación presentado, se advierte que la empresa demandada basa su teoría del caso en el hecho que se ha interpretado erróneamente el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que ésta norma establece la facultad que tiene el empleador para aplicar sanciones o medidas disciplinarias en caso que se verifique el incumplimiento de obligaciones de parte del trabajador, mas no establece un procedimiento para la aplicación de una medida disciplinaria, sea amonestación o suspensión, ya que en nuestro ordenamiento jurídico, sólo existe un procedimiento preestablecido para el caso de un despido, supuesto en la que requiere que el empleador otorgue un plazo de seis (06) días al trabajador para que efectúe sus descargos correspondientes.

Al respecto, es de considerarse que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00206-2013-PA/TC, ha señalado: *“(...) los derechos que componen el debido proceso no sólo se deben aplicar en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos, en los procedimientos corporativos privados y en general, en cualquier proceso o procedimiento en el cual materialmente se discutan o restrinjan derechos. Uno de estos derechos es el derecho de defensa, y como un derecho que garantiza su —ejercicio al interior de un procedimiento sancionador, el derecho a la comunicación previa de la infracción (...) En efecto, de acuerdo a las sentencias emitidas en los Expedientes 0067-1993-AA/TC, 0083-2000-AA/TC, 1612-2003-AA/TC, 1489-2004-AA/TC, 5215-2007-PA/TC, entre otras, en el seno de un procedimiento*

---

<sup>6</sup> Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. *“Poder de dirección del empleador”*. En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*disciplinario privado es necesario "[notificar] previamente a los [implicados] acerca de las faltas que se les imputan, a fin de que ejerzan su defensa. [Así, deben] comunicarles por escrito los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que —mediante la expresión de los descargos correspondientes— puedan ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa";*

Ahora bien, de la revisión de la Sentencia de Vista impugnada, se advierte que no se ha interpretado erróneamente el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que dicha norma establece la facultad de dirección de la empresa demandada como empleadora, la que contiene la facultad sancionadora; sin embargo, ella no debe ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable, ni mucho menos sin salvaguardar los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú, como en este caso, el derecho a la defensa; por lo cual al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de ésta forma, se estaría vulnerado el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario, conforme a lo analizado en reiteradas jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional y conforme a lo señalado en el párrafo precedente; lo que el colegiado superior ha tenido en cuenta al momento de resolver la presente causa.

**Octavo:** En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017  
LIMA  
Impugnación de medida disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

N° 003-97-TR; previsto como causal del recurso de casación presentado por la empresa demandada; en consecuencia, deviene en infundada.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por entidad demandada, **Crediscotia Financiera S.A.**, mediante escrito presentado el catorce de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y tres; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha ocho de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Sara Perpetua Ruiz Tapia**, sobre impugnación de medida disciplinaria; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**