



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– 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 c) del referido artículo, se da cuando se concretiza la apropiación así como con la tentativa de la misma, en tanto la frustración de la sustracción de los bienes del empleador sin autorización se encuentra relacionada con la honradez y la buena fe laboral que debe regir en toda relación de trabajo con prescindencia de su valor.

Lima, seis de agosto de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número diez mil trescientos noventa y siete, guion dos mil dieciocho, guion **DEL SANTA** 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 parte demandante, **Tito Henry Fiestas Veliz**, mediante escrito de fecha seis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos veinticinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cuatro, que revocó la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos dieciocho, que declaró fundada la demanda y *reformándola* declararon infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada **CFG Investment S.A.C.**, sobre Reposición laboral.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y siete a sesenta, por la siguiente causal: ***Infracción normativa por interpretación errónea de los literales a) y c) del artículo 25° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO- NLPT

Primero: Antecedentes del caso

a) De la pretensión

Se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintidós a veintinueve, que el actor solicita su reposición al centro de trabajo por haber sido objeto de un despido fraudulento, con costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia:

El Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante sentencia de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos dieciocho, declaró fundada la demanda sobre reposición por despido fraudulento, por considerar que la demandada preliminarmente le atribuye al actor la falta grave referida a la sustracción de un bien, y después la varía por la actuación no autorizada en el desplazamiento de un bien de la empresa, faltas que se encuentran tipificadas en los incisos a) y c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En cuanto a la primera causal, la demandada no ha cumplido con probar con medio probatorio alguno, como es que el hecho del traslado del bien no autorizado generó el quebrantamiento de la buena fe laboral, o en todo caso, qué perjuicio le ocasionó el incumplimiento de las obligaciones del trabajo o su inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y respecto a la segunda causal, se ha demostrado que el demandante en ningún momento se ha apropiado de la manguera de jebe, mas allá del traslado no autorizado de dicha manguera no se ha acreditado en físico su pre existencia al momento de la inspección judicial, y, si fuese el caso ameritaría una sanción y/o suspensión mas no un despido.

c) Sentencia emitida en segunda instancia:

El Colegiado de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cuatro, revocó la sentencia



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

apelada que declaró fundada la demanda, y reformándola la declaró infundada, por considerar que de los medios de prueba valorados en dicha sentencia, se aprecia que el actor ha incumplido con sus obligaciones laborales por cuanto autoriza al chofer Ben Hur Cuadra Periche a sacar la manguera de las instalaciones de la empresa, sin contar con la autorización para hacerlo, se precisa que no se encuentra explicación sobre porque el actor puede pedir perdón por un hecho que no ha cometido lo que supone que su actuar se realizó con la intención de apropiarse indebidamente la manguera, acto que se vio frustrado por cuanto el personal de vigilancia se dio cuenta de la misma. Por tanto, no resulta amparable la demanda en tanto no se ha acreditado que el despido del actor fue por hechos falsos o inexistentes.

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. Sobre 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 una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En el presente caso se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea de los literales a) y c) del artículo 25° d el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,*** al respecto, cabe precisar que dicho dispositivo legal, prescribe:



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

“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.(...)*

- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor. (...)*”

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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 c) 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 el actor.

Quinto: Alcances sobre el despido

Para efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, es importante precisar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. Al respecto, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud*



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo¹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo². Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.³

Sexto: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que, se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tanto es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sétimo: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Octavo: Jurisprudencia Constitucional sobre la causalidad del despido.

En la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-20 01-AA/TC, de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo es la prohibición de no

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3° ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibid.* pp. 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia N° 206-2005-AA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco y en la Sentencia N° 976-2004-AA/TC su fecha trece de marzo de dos mil tres, señaló que 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.

Noveno: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁴.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Décimo: Sobre el quebrantamiento de la buena fe laboral

Resulta importante precisar 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 N° 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

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193



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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

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”.⁵

Décimo Primero: En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, complementa la acción principal que es “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” 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, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione.

Décimo Segundo: Sobre la falta laboral por apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador

Debe precisarse que esta falta se produce cuando se concretiza la apropiación así como con la tentativa de la misma, en tanto, se afirma que hubo una frustración en la sustracción de los bienes del empleador lo cual se encuentra relacionada con la honradez y la buena fe laboral que debe regir en toda relación de trabajo, con prescindencia de su valor.

Décimo Tercero: Análisis del caso

Para determinar si en el caso de autos se produjo la interpretación errónea de los incisos a) y c) 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:

⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.



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

**CASACIÓN LABORAL N°10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT**

- a)** El accionante fundamenta la causal de su recurso haciendo referencia al inciso a) del artículo 25° del cuerpo legal referido, sosteniendo que en la interpretación correcta de dicha norma debe analizarse el supuesto de hecho contenido en la norma, esto es, si el trabajador incumplió de forma reiterada órdenes de trabajo y si estas implican gravedad de la conducta, si existió intencionalidad y el perjuicio al empleador lo que ameritaría el quebrantamiento de la buena fe laboral. En cuanto a la interpretación correcta al inciso c) del artículo 25° de la norma indicada, precisa el actor que se debió realizar considerando como pilares a desarrollar el deber de actuar honradamente del demandante entendiendo que esta acreditado que en ningún momento se trató de retirar el bien, por lo que, no se cumple con la apropiación frustrada, lo que implica la no existencia de la intención de apropiación.
- b)** De tal forma, se efectuará un análisis en forma conjunta de lo establecido en el literal a) y c) del artículo 25° del cuerpo legal citado, en tanto que las conductas imputadas se encuentran relacionadas. Siendo ello así, se observa que se debe establecer si la conducta del accionante de autorizar al chofer Ben Hur Cuadra Periche, el traslado de material sin la facultad de hacerlo, y permitir el traslado sin previa autorización de su Jefe Inmediato sin la guía de remisión pertinente, se enmarcan dentro de las causales señaladas por la demandada en su carta de preaviso de despido y carta de despido; del mismo modo, si la referida conducta implica la existencia de la intención de apropiarse del bien en relación con la frustración de la conducta imputada que denote la afectación a la buena fe laboral.
- c)** Del informe de seguridad, que corre de fojas sesenta y ocho a sesenta y nueve, y del informe N° 001-2015-GH SUR, de fojas setenta a setenta y dos, testimonio del Superintendente de la Planta Chimbote Sur, que corre a fojas setenta y ocho, se advierte que el material trasladado era una manguera de jebe y lona, y no una manguera de cobre como inicialmente señalaba la emplazada, lo que se determinó en la Audiencia Única.
- d)** Ahora bien en cuanto a la autorización de salida del material, de lo actuado se aprecia que ello no fue negado por el demandante, toda vez que indicó que llamó al señor Ben Hur Cuadra Periche, chofer de la demandada, a fin que



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

CASACIÓN LABORAL N°10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

traslade la manguera hacía la atarjea. Con relación a ello, es menester resaltar que para sacar cualquier material hacía la atarjea resulta necesario contar con autorización del Jefe Inmediato, en este caso del Jefe de Turno, y contar con guía de remisión, lo que no sucedió a pesar que el actor conocía tal procedimiento, lo que fue reconocido en la audiencia de vista.

- e) Por otro lado, también resulta cierto que el día lunes por la mañana el demandante fue a la oficina del Superintendente, Pedro Herrera, a pedirle perdón, pues, consideraba que le estaban imputando faltas que no había cometido, lo que corrobora con su declaración en la audiencia única de fecha 17 de setiembre del 2015; situación que evidencia la falta del trabajador, en tanto, no hay explicación del porque tendría que pedir perdón por sus actos.

Décimo Cuarto: En virtud de ello, se advierte que el actor incumplió con sus obligaciones laborales, por cuanto autorizó al Chofer Ben Hur Cuadra Periche trasladar la manguera de las instalaciones de la empresa, sin contar con tal facultad para hacerlo, y sin autorización previa, si bien es cierto el traslado de dicho material se frustró en el puesto de control de vigilancia, tal actuación quiebra la confianza depositada en el trabajador, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado tornando que la relación laboral sea insostenible.

Décimo Quinto: En este orden de ideas, se advierte que la Sala Superior interpretó de forma correcta lo establecido en los incisos a) y c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, máxime si se tiene en cuenta que los hechos inexistentes o falsos alegados por el actor como parte de su pretensión de despido fraudulento, no resultan ciertos en razón de lo expuesto líneas arriba, al resultar evidentes los hechos que incluso fueron admitidos por el actor. Por ello, lo argumentado por el recurrente en su recurso de casación carece de fundamento, deviniendo la causal examinada en **infundada**.

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



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

CASACIÓN LABORAL N°10397-2018
DEL SANTA
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO– NLPT

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Tito Henry Fiestas Veliz**, mediante escrito de fecha seis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos veinticinco; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, CFG Investment S.A.C., sobre **Reposición laboral**; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

fsm/kabp