



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** Para que se configure la falta grave sobre apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, tipificada en el inciso c) del 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, se requiere acreditar que dicha actuación ha sido sin autorización del empleador. Cabe indicar que la falta grave debe estar respaldada con pruebas suficientes, pues, se requiere su comprobación objetiva, conforme el artículo 26° de la citada Ley.

Lima, catorce de enero de dos mil veinte

**VISTA;** la causa número ciento veintiún mil noventa y ocho, guion dos mil dieciocho, guion **LA LIBERTAD**, 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 parte demandada, **Casa Grande S.A.A.**, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos once, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento sesenta, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha diecisiete de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento tres a ciento doce, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola declaró fundada**; en el proceso laboral seguido por el demandante, **José Luis Pajares Collao**, sobre reposición.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y ocho, por la causal de: **infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo**



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 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 ocho a cincuenta y cuatro, el actor solicita su reposición en su puesto habitual de trabajo o en otro de similar cargo y remuneración, por haber sido objeto despido fraudulento; más el pago de remuneraciones devengadas; reconocimiento de honorarios profesionales e intereses legales.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha diecisiete de febrero de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, al considerar que si bien se encuentra acreditado que el retiro de los zapatos se encuentra válidamente autorizado por el empleador; en consecuencia, el actor no ha burlado los controles establecidos por el centro laboral; sin embargo, si se ha logrado demostrar que aquel se ha apropiado indebidamente de los bienes, pues, manifestó a través de su declaración que obra en autos, que un par de zapatos se los dio a su hijo que estudia en Senati; siendo así, se encuentra justificado el despido, desvirtuando el despido fraudulento alegado en el proceso.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de abril de dos mil dieciocho, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declaró fundada, al



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

argumentar que a través de los medios probatorios actuados en el proceso, no se evidencia de manera objetiva o comprobable la configuración del supuesto fáctico de la falta grave imputada por apropiación o utilización indebida de bienes de la empresa; más aún, si la declaración realizada por el demandante resulta ser un dato aislado que no puede armonizarse con el plexo integral de la prueba; además, que conforme el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juez tiene el deber de hacer una apreciación integral; en consecuencia, al haberse verificado que la entrega de zapatos ha sido de manera regular, el demandante no ha incurrido en una conducta que amerite reproche disciplinario. Dentro de ese contexto, al constituir una falta grave inexistente se ha configurado un despido fraudulento.

**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 declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

El artículo de la norma en mención, prescribe:



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-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:*

[...]

*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**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se encuentra justificado o no el despido del demandante por la falta grave sobre apropiación consumada de bienes, tipificada en el inciso c) del 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; extremos que son materia del recurso de casación y sobre los cuales se emite pronunciamiento.

**Quinto: Respecto al despido**

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

Asimismo, Elmer Arce indica:

*“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”<sup>3</sup>*

Al respecto, 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.<sup>4</sup>

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, tal 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

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

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

<sup>3</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. *“Derecho individual del trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

<sup>4</sup> 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.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

**Sexto: Respecto a la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios; así como, la retención o utilización indebida de los mismos.**

Esta falta grave se encuentra relacionada estrechamente al deber de honradez y confianza que se suscita entre el empleador y trabajador, por lo que, ante la apropiación consumada a o frustrada, esto es, sin autorización, 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, se encuentra justificado para la extinción del vínculo laboral.

Jorge Toyama define esta falta grave como:

*“[...] una concreción de una falta que implica la vulneración del deber de honradez – derivado del de buena fe laboral- que debe guiar toda relación de trabajo. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor, califica como falta grave que puede justificar un despido”<sup>5</sup>.*

Al respecto, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, debe estar justificado

<sup>5</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

mediante prueba idónea la referida apropiación, o utilización indebida de bienes o servicios.

**Séptimo: El despido fraudulento**

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

*“(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.*

Al respecto, resulta necesario precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N°097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente:

*“ [...] Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despiden al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de*



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

CASACIÓN LABORAL N.º 12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas [...]”.*

**Octavo: Solución al caso concreto**

La parte demandada sustenta su causal, expresando que no se ha interpretado adecuadamente los presupuestos que configuran la comisión de una falta grave que supone la extinción del vínculo laboral (despido), en relación a la apropiación consumada o frustrada de bienes del empleado, para beneficio del propio trabajador o de terceros, toda vez que, se apropió indebidamente de un par de zapatos de seguridad, para favorecer a un tercero, su hijo y no para el normal y adecuado desempeño de sus labores, pues, el otorgamiento de zapatos de seguridad cumplen una finalidad.

De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes:

- Mediante carta de fecha veintinueve de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas tres a siete, la demandada le cursa la carta de pre aviso al actor, por la falta grave tipificada en el inciso c) del 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, alegando que se apropió indebidamente de un par de zapatos de seguridad y ha frustrado las medidas de control del departamento de seguridad industrial. Además, señala que de la declaración asimilada del demandante reconoce haber retirado un par de botines a fin de apoyar a su hijo que estudia en Senati.
- Con carta de despido de fecha diecisiete de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas trece a veintiuno, la demandada absuelve la carta de descargos del demandante de fecha once de diciembre de dos mil catorce, y decide despedirlo, por apropiarse indebidamente un par de



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

botas de punto de acero y ha pretendido apropiarse indebidamente de otro par de botas.

- De la revisión de los medios probatorios, se constata que el actor recibió dos pares de zapatos de seguridad, el primero con fecha trece de marzo de dos mil trece y el segundo con fecha veintiuno de marzo de dos mil trece; asimismo, iba a recibir un tercer de par de zapatos ante la solicitud de octubre de dos mil catorce; hecho que originó el procedimiento de despido.
- Conforme el Convenio colectivo de fecha trece de junio de dos mil catorce, que corre en fojas veinticuatro a treinta, se otorga a los trabajadores, entre otros, por cada año un par de zapatos de seguridad y un par de botas. En consecuencia, mediante de documento de fecha trece de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas nueve, se verifica la entrega de los botines de seguridad.
- Mediante documento de fecha veintiuno de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas diez, se acredita que se le otorgó al demandante un segundo par de botines de seguridad.
- Con el reporte de ocurrencia de fecha cinco de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas ocho, se sustenta en el procedimiento para la entrega del tercer par de botines de seguridad para el actor.

**Noveno:** De acuerdo a lo expuesto, se advierte que si bien el demandante ha recibido más de un par de calzados de seguridad por parte de su empleadora en el plazo de un año, también es cierto, que se ha cumplido con el procedimiento adecuado, tanto es así, que obra para el segundo par de calzados una constancia de entrega y para el tercero, un reporte; en consecuencia, es evidente que el demandante no se apropió indebidamente de un par de botas de punto de acero y ha pretendido apropiarse indebidamente de otro par de esas botas; conducta que motivó la falta grave tipificada en el inciso c) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º003-97-TR .



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Al respecto, si bien obra en autos una declaración del demandante donde indicó que le entregó un par de calzado de seguridad a su hijo que estudia en Senati, también es cierto, que este hecho no justifica la conducta de apropiación indebida alegada por la parte demandada en su carta de despido, pues, el procedimiento para la entrega ha sido de manera regular, esto es, ha sido con autorización expresa del empleador. Es de precisar que en la carta de despido no se ha establecido que la extinción del vínculo laboral se motivó por utilización indebida del bien; en consecuencia, no corresponde analizar la configuración de dicho supuesto de hecho.

**Décimo:** Siendo así, no se encuentra justificado el despido del demandante, por la causal tipificada en el inciso c) del 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, en la relación a la apropiación indebida del bien.

Dentro de ese contexto, existen indicios suficientes para determinar que la parte demandada ha actuado con ánimo perverso para despedir al demandante, pues, no incurrió en apropiación indebida del bien. Asimismo, y en el supuesto negado, que la carta de despido, también haya sido por utilización indebida del bien, la conclusión sobre el ánimo perverso sería la misma, pues, no existe razonabilidad y proporcionalidad de la conducta incurrida por el demandante para una sanción tan grave como el despido.

**Décimo Primero:** Estando a lo señalado, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por interpretación errónea el inciso c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; motivo por el cual, el presente recurso deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:



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

CASACIÓN LABORAL N.º12198-2018  
LA LIBERTAD  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Casa Grande S.A.A.**, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos once; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha once de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento sesenta y uno; y **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, **José Luis Pajares Collao**, sobre reposición; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Jmp/jvm*

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo **Arias Lazarte** dejó el sentido de su voto en la presente causa, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.