



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: FIGUEROA NAVARRO Aldo Martín FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/12/2025 07:56:23 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ALVARADO PALACIOS EDITH IRMA (Servicio Digital - Poder Judicial del Perú) FAU 20159981216 soft
Fecha: 19/12/2025 11:18:08 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 20159981216 soft
Fecha: 21/12/2025 11:43:11 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ESPINOZA MONTOYA Cecilia Leonor FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/12/2025 16:24:08 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala Suprema: PIZARRO CARRILLO Patricia Violeta FAU 20159981216 soft
Fecha: 29/12/2025 14:29:49 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023 LA LIBERTAD Reposición PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497

Sumilla. El despido del trabajador por la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, no califica como despido fraudulento, al constituir falta grave prevista en el literal c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Lima, veintiséis de noviembre de dos mil veinticinco

VISTA; la causa número cuatro mil seiscientos, dos mil veintitrés, **La Libertad**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante [REDACTED], mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil veintidós (folios sesenta y uno a sesenta y nueve), contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución número doce del cuatro de marzo de dos mil veintidós (folios cuarenta y nueve a cincuenta y ocho), que **revocó la Sentencia apelada** contenida en la resolución número cuatro del veinte de noviembre del dos mil veinte (folios veintisiete a treinta y dos), que declaró **fundada** la demanda; **reformándola a infundada**; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada **Casa Grande Sociedad Anónima Abierta**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del trece de mayo de dos mil veinticuatro (folios cincuenta a cincuenta y dos del cuaderno formado), se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales siguientes:



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

- a) Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.*
- b) Infracción normativa por interpretación errónea de los literales c) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en las infracciones normativas antes reseñadas, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

1.1. Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda interpuesta por [REDACTED], en la que solicitó como pretensión principal: reposición por despido fraudulento, por lo tanto, solicita que se declare nula la carta de imputación de cargos de fecha veintitrés de julio del dos mil diecinueve y la Carta de despido de fecha cinco de agosto del dos mil diecinueve y se le reponga en su puesto de trabajo habitual Operario de envase de la empresa Casa Grande S.A.A. Como pretensión subordinada, solicita reposición por despido arbitrario, por lo tanto, solicita que se declare nula la carta de imputación de cargos de fecha veintitrés de julio del dos mil diecinueve y la Carta de despido de fecha cinco de agosto del dos mil diecinueve y se le reponga en su puesto de trabajo habitual Operario de envase de la empresa Casa Grande S.A.A; y, como pretensión accesorio: Pago de los honorarios profesionales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

1.2. Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia emitida el veinte de noviembre del dos mil veinte, declaró **fundada** la demanda, sobre reposición. Ordenando que dentro del plazo de cinco días hábiles la inmediata reposición del actor en su mismo puesto habitual de labores o en otro de similar categoría antes del cese. Carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición por despido arbitrario.

El Juez de primera instancia expresa como fundamentos de su decisión: a) Que el trabajador en circunstancias que se disponía a retirarse de la empresa al haber culminado su jornada laboral, se encontró en su mochila en el interior de una bolsa chequera negra dos tocas de cabello color celeste conteniendo azúcar rubia (1/2 Kg de azúcar rubia). b) Que al no haber quedado corroborado que el azúcar encontrado en la mochila del demandante sea de propiedad de la empresa, concluye que se ha configurado un despido fraudulento, pues no existe corroboración fáctica del hecho base de la imputación (apropiación de un bien de la empresa), no ha sido acreditado en el presente caso que, el azúcar encontrado en las bolsas le pertenecía a la empresa, siendo inexistente o imaginaria la configuración de la supuesta falta cometida por el demandante.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Quinta Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del cuatro de marzo del año dos mil veintidós, **revocó** la **Sentencia apelada**, que declaró **fundada** la demanda; **reformándola a infundada**. **Infundada** la pretensión subordinada de reposición por despido arbitrario.

Se expone como fundamento de la sentencia que: a) Lo cierto es que, el demandante el día de la incautación tenía consigo 2 tocas que contenían ½ Kg de azúcar rubia, las cuales fueron incautadas al salir de las instalaciones de la



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

demandada, dando pie a que este última busque sancionar dicha conducta. b) Así pues, al margen de la determinación de la propiedad de la azúcar incautada, las circunstancias en las que la demandada basó el despido sí existieron, fueron ciertas y reales; y fue sobre dicha base objetiva que la demandada decidió imputar al demandante, la comisión de faltas graves. c) Ahora, si bien al actor de asistía la presunción de inocencia, y argumenta que la azúcar incautada era de su propiedad y que por ello no se habrían configurado las faltas imputadas, debe tenerse en cuenta que el análisis sobre la acreditación o no de la causa justa de despido, no es objeto de valoración para determinar la configuración del despido fraudulento postulado. Por tanto, se concluye, que sí ha existido al momento del despido una causa probable que justifica la constitucionalidad de la decisión resolutoria. d) En cuanto a la pretensión subordinada formulada por el demandante, reposición al centro de labores por despido arbitrario, el tipo de tutela que ofrece no es restitutoria (reposición), sino únicamente resarcitoria o indemnizatoria y no amerita el análisis (de fondo) ni el establecimiento de una suma indemnizatoria a favor del trabajador accionante; por cuanto no existe en la demanda pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

Segundo. Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

2.1. El derecho al debido proceso.

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

“[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

2.2. Contenido del derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso comprende entre otros los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley.
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado.
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- iv) Derecho a la prueba.
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones.
- vi) Derecho a los recursos.
- vii) Derecho a la instancia plural.
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos.
- ix) Derecho al plazo razonable.

2.3. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia por los jueces del debido proceso.

2.4. Análisis del elemento del derecho al debido proceso: Motivación de las resoluciones judiciales



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

La Constitución consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes: “[...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho que la sustentan”.

La motivación de las decisiones judiciales, implica que los jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento, poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición jurídica, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho, afectándose así el derecho al debido proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso¹.

¹ Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente 01480-2006-AA/TC LIMA, Fundamento jurídico 2.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

Es necesario precisar, que el Tribunal Constitucional ha establecido que no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales², por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional³ tenemos que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- a. Inexistencia de motivación o motivación aparente.
- b. Falta de motivación interna del razonamiento.
- c. Deficiencias de motivación externa.
- d. Motivación insuficiente.
- e. Motivación sustancialmente incongruente.
- f. Motivaciones calificadas.

Igualmente, el Tribunal Constitucional⁴ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a. Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa).
- b. Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta).
- c. Motivación constitucionalmente deficitaria.

² Sentencia del 11 de diciembre de 2006, Expediente N.°3943-2006-PA/TC, LIMA, fundamento jurídico 4.

³ Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente N.°00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.

⁴ Sentencia del 01 de julio de 2016, Expediente N.° 01747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497**

Finalmente, debemos decir que el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.º 04302-2012-PA/TC, considera que:

5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (*ratio decidendi*) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

Igualmente, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada, no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la litis.

Tercero. Solución del caso concreto

Este Supremo Tribunal advierte como principal agravio de la recurrente que, la Sala Superior se ha limitado a efectuar una transcripción del contenido de resoluciones que rigen la figura del despido fraudulento, sin interpretar correctamente el sentido de las mismas.

Sin embargo, de la revisión de la sentencia de vista, se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada, de acuerdo a ley, en los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a la pretensión denunciada por el demandante oportunamente en el proceso; siendo así, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497**

del debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional; en consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **Infundada**.

Cuarto. Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea de los literales c) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728

El dispositivo legal de la causal declarada precedente regula lo siguiente:

“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;

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

Tercero. Marco conceptual del despido fraudulento.

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.°976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos:

“[...] Se produce el denominado despido fraudulento cuando: despide 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. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497**

Asimismo, en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 01984-2012-PA/TC-TACNA, de fecha ocho de agosto de dos mil doce el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando:

“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”.

Cuarto. Principio de la buena fe laboral

El trabajador está obligado a ejecutar el contrato de trabajo conforme a las reglas de la buena fe, no debiendo lesionar los intereses de su empleador ni actuar deslealmente defraudando la confianza depositada, conforme lo prevé el literal a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Quinto. Respecto a la falta grave imputada, esta se encuentra tipificada en el inciso c) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-T R, el que señala textualmente lo siguiente: *“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”*, esta falta se encuentra íntimamente vinculada con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo, para el caso concreto, será la utilización indebida de los servicios del empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí (beneficio propio) o para un tercero, debiendo determinarse si con este actuar se trasgrede o



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497**

no la buena fe laboral depositada por su empleador. Sobre estas faltas, es necesario precisar que tienen una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas al trabajador, toda vez que debe concurrir la intención de este que evidencie la actitud de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo.

Sexto. Solución del caso concreto

Para determinar si en el caso de autos se produjo la interpretación errónea del literal c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) De autos se tiene que la emplazada, mediante la carta de despido de fecha 05 de agosto del 2019 (folio treinta y cuatro a cuarenta), imputa como falta grave incurrida por el actor, la prevista en los literales a) y 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; esto es, el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de tercero, con prescindencia de su valor.
- b) Conforme se verifica de la citada carta, las faltas se encuentran referidas a los siguientes hechos:

“Siendo aproximadamente las 13:19 horas; en circunstancias que el trabajador [REDACTED] (...) procedía a retirarse de las instalaciones por el P.V. Garita 1; el agente de seguridad Prosegur [REDACTED], cumpliendo con los procedimientos de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 29497**

seguridad de control de ingreso y salida de personal y revisión de mochilas, maletines y otros; al realizar la inspección correspondiente a la mochila que traía en sus manos el señor antes mencionado, el AVP Prosegur detecta 01 bolsa chequera negra y en el interior 02 tocas para cabello color celeste con azúcar rubia. Al preguntarle al trabajador [REDACTED], sobre lo encontrado en el interior de su mochila, manifestó que el azúcar lo utilizaba para su desayuno que toma en el comedor”.

- c) Del acta de manifestación, que corre a folios dieciséis, el actor refiere que el azúcar era utilizado para su desayuno y niega la existencia de una especie de hurto.

Séptimo. Conforme se verifica de los hechos expuestos, se constata que las circunstancias o hechos en las que la demandada basó el despido sí existieron, inclusive es un hecho reconocido por el propio trabajador en el acta de manifestación: **“que le incautaron ½Kg de azúcar rubia al pretender sa lir de las instalaciones de la demandada”.**

De las afirmaciones expuestas por el demandante, resulta claro que, los hechos imputados por la parte demandada sí existieron, y; si bien no se ha logrado probar de quien era la propiedad del bien incautado, dicho análisis no es propio de un despido fraudulento, por lo tanto, ha existido una causa probable que justifique la decisión del despido.

Se puede concluir que el demandante incurrió en la falta imputada por la empresa demandada, no siendo suficiente que éste alegue que llevaba alimentos (desayuno) al trabajo y que era necesario endulzarlos de acuerdo a la cantidad que se desee consumir al día.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

Octavo. En ese sentido, las faltas graves atribuidas al demandante se encuentran fundadas en hechos que efectivamente ocurrieron, no verificándose el ánimo perverso y fraudulento del empleador demandado al momento de atribuir la falta precisada. Asimismo, para determinar la ocurrencia o no de un despido fraudulento, únicamente corresponde analizar si en efecto, la falta grave se ha cometido o, si la misma ha sido producto del ánimo fraudulento del empleador con fines de concluir unilateralmente la relación laboral, último supuesto que no se produce en el presente caso, razón por la que la causal resulta **infundada**.

Noveno. En cuanto a la causal de interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, la norma en mención establece textualmente lo siguiente: *“Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”*, por lo tanto, al evidenciarse que el texto de la norma no guarda relación alguna con la materia en controversia, al estar referido a los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador como causal de despido, no es aplicable al caso de autos, razón por la cual deviene en infundada la causal denunciada.

Décimo. En consecuencia, la empresa demandada ha acreditado el motivo por el cual ha despedido al trabajador; por lo que, es correcta la fundamentación fáctica y jurídica realizada por la sala superior, no advirtiéndose infracción normativa del literal c) y f) 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, correspondiendo declarar **infundado** el recurso casatorio.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 4600-2023
LA LIBERTAD
Reposición
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante [REDACTED], mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil veintidós (folios sesenta y uno a sesenta y nueve).
2. En consecuencia, **NO CASAR** la sentencia de vista contenida en la resolución número doce de fecha cuatro de marzo de dos mil veintidós.
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante [REDACTED], y a la parte demandada **Casa Grande Sociedad Anónima Abierta**, sobre reposición por despido fraudulento.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

CLC/AMTC