

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Pronunciamientos casatorios divergentes  
sobre la reposición por despido fraudulento,  
años 2018-2020**

Erick Yury Velasquez Reyes

Para optar el Título Profesional de  
Abogado

Arequipa, 2021

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## **Agradecimientos**

A las personas que apoyaron en la elaboración de la presente investigación.

**Dedicatoria**

Dedico la presente a mis cuatro hijos y a mis  
padres.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo fundamental describir las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, publicados del 2018 al 2020.

A través de la página web del Diario Oficial El Peruano, se analizó pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de nuestro país, estas resoluciones casatorias en mención son de acceso público; se ha revisado la información con el instrumento respectivo de recolección de datos a fin de poder llegar al objetivo planteado, ello a través de un análisis descriptivo y cualitativo. Hemos podido identificar las modalidades de despido fraudulento, la conformación de la Sala Suprema, los fundamentos principales que motivaron las decisiones examinadas, la normativa vigente al despido con ánimo perverso, con presencia de engaño y demás que pudieran representar actos lesivos fraudulentos en perjuicio del trabajador.

Se ha verificado que dentro de las decisiones y pronunciamientos que emiten los jueces supremos, existen divergencias específicamente en el período de estudio analizado, tal caso en lo relacionado al poder de dirección del empleador donde incluso se tuvo una misma parte procesal demandada por los mismos hechos; así a la vez hay criterios no uniformes en otras decisiones. Por consiguiente, ello muestra que es necesario, que la Corte Suprema pueda uniformizar estos criterios, así mismo la conformación de determinada Sala Suprema debe ser mejor examinada respecto a la participación de los magistrados intervinientes.

**Palabras claves:** despido fraudulento, reposición laboral, falta grave, Corte Suprema, casación, empleador, trabajador.

## Abstract

The main objective of this research is to describe the characteristics of the divergent pronouncements in cassation on the job replacement for fraudulent dismissal, published in the years 2018 to 2020.

Through the website of the Official Gazette “El Peruano”, pronouncements issued by the Supreme Court of our country were analyzed. The information has been reviewed with the respective data collection instrument in order to reach the stated objective, through a descriptive and qualitative analysis. We have been able to identify the modalities of fraudulent dismissal, the formation of the Supreme Collegiate, the main elements that motivated the decisions examined, the current regulations regarding dismissal with perverse spirit, with the presence of cheated and others that could represent harmful acts fraudulent to the detriment of the worker.

It has been verified that within the decisions and pronouncements issued by the supreme judges; there are divergences specifically in the period of study analyzed, such is the case in relation to the power of direction of the employer where there was even the same procedural part sued for the same facts; thus, at the same time non-uniform criteria in other decisions. So, this shows that it is necessary for the Supreme Court to be able to standardize these criteria, likewise the conformation of a certain Supreme Collegiate must be better examined with respect to the participation of the intervening magistrates.

**Keywords:** fraudulent dismissal, job replacement, serious misconduct, Supreme Court, cassation, employer, worker.

## Índice

Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice de tablas.....	vii
Introducción.....	viii
Capítulo I: Planteamiento del Estudio.....	1
1.1 Tema de Investigación Delimitado.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	1
1.3 Objetivos de Investigación.....	2
1.3.1 <i>Objetivo General</i> .....	2
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	2
1.4 Justificación.....	3
Capítulo II: Estado del Arte y Marco Conceptual.....	11
2.1 Estado del Arte.....	11
2.2 Marco Conceptual.....	16
Capítulo III: Diseño Metodológico.....	33
3.1 Categorías de Análisis.....	33
3.2 Metodología.....	33
3.2.1 <i>Tipo de Investigación</i> .....	33
3.2.2 <i>Nivel de la Investigación</i> .....	34
3.2.3 <i>Diseño de la Investigación</i> .....	34
3.2.4 <i>Características de los casos, criterios de inclusión y exclusión</i> .....	34
3.2.5 <i>Técnicas de recojo y análisis de información</i> .....	35
3.2.6 <i>Descripción y presentación de los instrumentos de recojo de información</i> .....	35
Capítulo IV: Resultados y Discusiones.....	37
4.1 Resultados.....	37
4.2 Discusiones.....	68
Conclusiones.....	73
Recomendaciones.....	76
Referencias.....	78
Anexos.....	83

## Índice de tablas

Tabla N.º 1 Listado de casaciones analizadas, 2018 .....	37
Tabla N.º 2 Listado de casaciones analizadas, 2019 .....	39
Tabla N.º 3 Listado de casaciones analizadas, 2020 .....	44
Tabla N.º 4 Identificación de pronunciamientos casatorios divergentes, del 2018 al 2020.....	49
Tabla N.º 5 Modalidad de despido fraudulento en los pronunciamientos divergentes	52
Tabla N.º 6 Conformación de Sala Suprema en los pronunciamientos divergentes (jueces supremos).....	55
Tabla N.º 7 Conformaciones de la Sala Suprema y partes procesales .....	55
Tabla N.º 8 Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido con ánimo perverso) .....	58
Tabla N.º 9 Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido por vulneración del principio de tipicidad) .....	62
Tabla N.º 10 Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido con ánimo perverso relacionado al principio de inmediatez) .....	65
Tabla N.º 11 Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión quedaron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido por imputación de hechos inexistentes) .....	66



## Introducción

Conocemos a través nuestro ordenamiento jurídico lo que es la protección al trabajador contra el despido arbitrario como lo prevé el artículo 29 de la Carta Fundamental, así a la vez la reposición laboral al configurarse el despido nulo, tal como lo prescribe el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es así que a partir del 2001, cuando se demanda una vulneración de derechos fundamentales relacionados al trabajo, el Tribunal Constitucional en el 2003 (caso Llanos Huasco) realiza una interpretación detallada de los alcances relacionados a la protección contra el despido arbitrario, y mediante la sentencia N.º 976-2001 AA/TC establece nuevos criterios relacionados al despido incausado y más aún al despido fraudulento, en el que podemos notar modalidades de despido que pueden conllevar a una reposición laboral del trabajador. Es decir, que el trabajador afectado por un despido arbitrario puede tener o bien una protección resarcitoria o bien una protección restitutoria, llámese protección resarcitoria cuando el prestador de servicios opta por una indemnización y es restitutoria cuando el mismo opta por la reposición laboral; estos lineamientos de mencionada sentencia son aplicados en el precedente vinculante de la sentencia N.º 206-2005 PA/TC emitida por el máximo intérprete constitucional; al respecto en el año 2021 cierto pleno jurisdiccional laboral dio mayor énfasis a que este tipo de pretensiones puedan accionarse en las vías jurisdiccionales de trabajo.

Si bien el despido fraudulento no se encuentra legislado, pero surgió de mencionado precedente vinculante, es muchas veces invocado por trabajadores que consideran haber sido despedidos bajo estas modalidades. Es así que este tipo de despido ocurre cuando se desvincula al prestador de servicios con notable perversidad, con engaños, quebrantando la buena fe laboral, que como señala la jurisprudencia constitucional se despide al trabajador invocando situaciones que no existieron,

falsedades, aspectos de naturaleza imaginaria, con pruebas fabricadas o cuando en forma unilateral se realiza un acto de despido viciando la voluntad o se realiza a través de normas no contempladas en la ley.

Para que exista un despido, este tiene que darse en arreglo a las normas, al trabajador se le puede despedir por aspectos relacionados a su capacidad o su conducta, la carga de la prueba para producirse este acto unilateral recae sobre el empresario y a la vez el servidor debe probar el despido que alega. Además, debemos tener en cuenta que el despido o la ruptura del vínculo es la máxima sanción que puede ocurrir en el ámbito de una relación laboral.

Las instancias ordinarias, por tanto, aplican este precedente en relación con este tipo de despido, es decir, viene siendo invocado por los jueces laborales y las respectivas Salas Superiores, a fin también de que el justiciable haga valer su derecho a la doble instancia; sin perjuicio de poder recurrir a un recurso extraordinario que es la casación, en la cual no se puede analizar fundamentos de fondo que sirvan como tercera instancia, sino que es un control que realiza la Corte Suprema, como el caso de si las normas han sido debidamente aplicadas, si existe una adecuada interpretación legal, si se ha infraccionado alguna norma, si existe un indebido apartamiento de un precedente vinculante, entre otros.

Estando en el ámbito casatorio, donde incluso se puede uniformizar criterios interpretativos de las normas, los jueces supremos quienes conforman las Salas Supremas resuelven estos recursos; previamente realizan un examen de procedibilidad para después pronunciarse sobre las causales o infracciones a ley que invocan quienes acceden a este recurso. Como es de notarse, las partes procesales esperan un pronunciamiento en arreglo al debido proceso y a las normas que nos rigen; pero sucede

que en algunas circunstancias y bajo determinadas situaciones se tienen decisiones o pronunciamientos divergentes, los cuales no contribuyen a una adecuada uniformización de criterios, en los que conviene que la Corte Suprema analice estas falencias y puedan pronunciarse en aras de buscar una adecuada seguridad jurídica.

## **Capítulo I: Planteamiento del Estudio**

### **1.1 Tema de Investigación Delimitado**

Los pronunciamientos no uniformes que emite la Corte Suprema al resolver casos relacionados a las acciones de reposición laboral por despido fraudulento, procesos iniciados en la vía ordinaria por trabajadores, quienes solicitan ser repuestos a su centro de labores en el mismo cargo que desempeñaban antes del despido o similar; considerando las casaciones publicadas en el Diario oficial El Peruano desde 2018 hasta 2020.

### **1.2 Planteamiento del Problema**

Uno de los aspectos consecuentes del recurso de casación es el lograr la uniformidad de los fallos que emiten las Salas de la Corte Suprema, sin embargo, al notarse, en ciertas circunstancias, resoluciones o criterios divergentes que afectan a la finalidad mencionada.

Incluso el trabajador vendría afrontando cierta incertidumbre frente a un acto lesivo de derechos fundamentales, más aún cuando este último accione su reposición por un proceder fraudulento del empleador.

Como se menciona, respecto a casaciones relacionadas a los mismos hechos, la Corte Suprema en determinadas situaciones ha emitido pronunciamientos distintos, no cumpliendo con el objetivo mencionado de uniformizar la jurisprudencia nacional, que incluso, muchas veces invoca el mismo Colegiado Supremo.

Por consiguiente, se tiene la siguiente interrogante: ¿cuáles son las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020?

Como interrogantes específicas:

- ¿Cuáles son los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020?
- ¿Cuáles son las modalidades de despido fraudulento en los pronunciamientos casatorios divergentes sobre reposición por el despido mencionado, del 2018 al 2020?
- ¿Cómo se dan las conformaciones de Sala, partes procesales, tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020?

### **1.3 Objetivos de Investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Describir las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

- Identificar los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020.
- Caracterizar las modalidades de despido fraudulento en los pronunciamientos casatorios divergentes sobre reposición por el despido mencionado, del 2018 al 2020.
- Especificar las conformaciones de la Sala Suprema, partes procesales, tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020.

Los objetivos específicos coadyuvan también en la obtención del objetivo principal, como el hecho de identificar los criterios mencionados, la caracterización de las modalidades de este tipo de despido. A la vez, se tiene la especificación de la conformación de la Sala, las partes que intervienen, el tipo de infracción a algún precepto o preceptos normativos que invocan los casacionistas, así como los elementos o fundamentos de motivación principales que dieron lugar a cada pronunciamiento respectivo.

#### **1.4 Justificación**

En principio, respecto al trabajo, se encuentra tutelado por nuestra Constitución, es un derecho fundamental; a la vez que el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho al trabajo engloba dos características: el de convenir una labor, y el no ser despedido salvo por motivo justo (Tribunal Constitucional, Sentencia N.º 00263-2012-AA/TC, fundamento N.º 3.3.1).

El trabajador, por tanto, tiene el derecho de conseguir trabajo y ser protegido contra cualquier acto unilateral o ilegal por parte del empleador que pueda poner fin a la relación laboral, con el trabajo un individuo se dignifica y puede realizarse como persona, muy aparte de cubrir sus necesidades las personas tienen expectativas económicas a través de este, en el que ven plasmados sus estudios y/o habilidades.

Así mismo en el párrafo tercero del artículo veintitrés de la Constitución, se señala lo siguiente: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política del Perú, 1993, artículo N.º 23). Hacia ese sentido se puede señalar que el trabajador tiene la garantía de que se respeten sus derechos constitucionales en su relación laboral, pues el trabajador o colaborador al iniciar una relación de trabajo no

pierde sus derechos inherentes como persona, se pueden orientar estas ideas a que el trabajador tiene a la vez derecho a su intimidad, a su vida plena, al descanso, a una remuneración con la que pueda sustentarse y a la vez superarse.

El artículo veintisiete de la Carta Fundamental indica que la ley protege al prestador de servicios contra un proceder arbitrario; al ser el trabajo, derecho fundamental, por tanto, corresponde realizar un análisis al respecto.

El despido puede darse de forma justificada o de forma injustificada; el denominado injustificado puede ser arbitrario, nulo, incausado o fraudulento, incluso se puede mencionar al despido que lesiona otros derechos fundamentales. El despido con fraude no cuenta con un marco normativo o una legislación propia (a la vez que no se encuentra tipificado en la ley sustantiva), sino que estos conceptos nacieron a través de la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. A continuación, se señalan los pronunciamientos más invocados al resolver casos del despido denominado fraudulento.

Respeto al despido fraudulento se tiene un precedente, el Tribunal Constitucional, en su decisión fechada en 28 de noviembre del 2005, donde se menciona que solo será procedente en el proceso de amparo los casos en los que se comprueben en forma indubitable la existencia de fraude y, de haber controversia o donde se vaya tener un proceso en el que tenga que actuarse pruebas, tendrá que accionarse en la vía laboral (Tribunal Constitucional, Sentencia N.º 0206-2005-PA/TC, fundamento N.º 8).

Así el máximo intérprete de la Constitución, antes de emitir el precedente vinculante mencionado, se pronunció acerca del despido fraudulento en el caso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A., donde se señala que esta forma de sanción se da cuando se retira al servidor a través de engaños, una posición

sin veracidad y sin recta actitud, ello aun al atribuirle una causa y un procedimiento al respecto, con imputación de actos no acordes con la verdad o no previsto por el ordenamiento legal o cuando la verdadera intención del actuante no era terminar su relación laboral. Además, que el prestador de servicios acudirá a través del proceso de amparo si expresamente coexiste el fraude, pero si existe incertidumbre digna de investigar, la vía idónea será la ordinaria (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 0976-2001-AA/TC, fundamento N.º 15, inciso c).

El despido con fraude amerita reposición cuando el empleador invoca una causa que no existe o se basa en pruebas fabricadas o bien presiona al trabajador para despedirlo, ya sea condicionar su renuncia o se llega a un acuerdo con vicio de la voluntad, a la vez cuando se imputa faltas vulnerando el principio de tipicidad (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 01984-2012-PA/TC, fundamento N.º 4).

El máximo intérprete, ya mencionado, confirmando sus pronunciamientos, fundamenta tres formas del despido con fraude, siendo la atribución de actos falsos, la imputación de una falta no establecida en la ley y lo relacionado al vicio de voluntad (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 04493-2009-P/TC, considerando sexto). Por consiguiente, cuando se demuestra una de estas atribuciones, el juzgador debe pronunciarse declarándolo fraudulento.

Los pronunciamientos mostrados y emitidos por el Tribunal Constitucional, representan generalmente los asideros legales y jurídicos en que se basan los órganos jurisdiccionales al momento de resolver, es decir, el despido fraudulento no se encuentra regulado expresamente con las respectivas normas sustantivas y adjetivas con rango de ley, como se viene enunciando en la presente investigación.



Incluso ello trajo ciertas dudas en cuanto al plazo para solicitar que se declare a un tipo de despido como fraudulento, por lo que se asume que el plazo es similar al de indemnización por despido arbitrario, donde como se puede observar hay días que no son computables al periodo para que caduque la acción. Hacia ese sentido, también en cierto pronunciamiento, se estableció que en el intervalo de tiempo para poder demandar no se debe considerar al lapso en que se lleva a cabo la suspensión de actividades por paro de servidores en determinada sede judicial y que ello involucre la no atención de las oficinas de recepción documentaria, ello implica a que este periodo no debe ser computable en la etapa legal para interponerla (VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2017).

No está demás mencionar que algunas veces se recurre a la vía de amparo, para solicitar reposición por despido fraudulento, lo que conlleva a que muchas veces sea derivado a la vía ordinaria por la jurisdicción constitucional; lo que traería consecuencias por retardo en la administración de justicia, incluso con el riesgo de declararse improcedente. Esto afectará el principio de celeridad en contra de protección del derecho fundamental al trabajo, siendo esta la naturaleza tuitiva de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. A la vez que la emisión tardía de resoluciones en la acción de amparo, hace que esta última pierda su carácter urgente (Navarrete, 2017).

Como un aspecto inicial, podemos entender, en la reciente ley procesal laboral, que se establecen los lineamientos, en los cuales se faculta a la judicatura laboral, el conocer una demanda en la vía abreviada, no ordinaria, cuando únicamente se solicite la reposición en el petitorio respectivo. Lo que se aclara esta facultad a los juzgados laborales en relación con los despidos incausados o fraudulentos, a diferencia de anteriores preceptos normativos, pues en esta vía se resalta la celeridad del proceso similar a la una acción de amparo, donde existe la garantía de poder acceder a un

pronunciamiento en sede superior así como a la vía casatoria, con una adecuada actuación de los medios probatorios, con el acceso a las medidas temporales en los casos de ley (I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2012).

El II Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, en mérito y análisis a la Ley 29497 y en específico a la cláusula 2.2 de citada norma en el 2014 en el punto tercero, estableció que, en este tipo de despidos, como el fraudulento, es competente el Juzgado Especializado de Trabajo (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2014). Es así que este pleno permite dilucidar algunas dudas y pronunciamientos distintos relacionados a la competencia jurisdiccional, dada la naturaleza de estos tipos de despido, en especial el despido fraudulento, coligiéndose de la importancia de un estudio que permita dar a conocer la existencia de pronunciamientos divergentes en la instancia casatoria.

Por otro lado, uno de los fundamentos importantes que señala el Tribunal Constitucional en lo relacionado a reposición laboral es considerar el tiempo que estuvo trabajando el prestador de servicios; así como también debe considerarse sus circunstancias personales al momento de cometer la falta, las consecuencias económicas. Ello también con la finalidad también de dar a los justiciables, una tutela efectiva.

Respecto a la gravedad de la falta, se puede entender que esta se encuentra relacionada con el principio de proporcionalidad, es decir, debe tomarse en cuenta los años de labor del servidor, la reiterancia en la comisión de la falta, las características personales, como las repercusiones económicas del mismo, si el incumplimiento se ha escenificado públicamente o no (Gorelli, 2009, pp. 23-24).

Debemos considerar que el despido fraudulento se configura como un despido que es lesivo a los derechos constitucionales.

Así mismo, en el régimen laboral privado y público se vienen teniendo unos vacíos legales y tratamientos no uniformes respecto a los criterios de establecer si un despido es fraudulento o no lo es, así a la vez pronunciamientos que divergen respecto a una misma situación.

Podemos mencionar incluso los objetivos que tendría el recurso extraordinario; la adecuada interpretación de las normas de carácter material, como en los aspectos laborales, previsionales, así como la unificación jurisprudencial en sede casatoria (Ley N.º 26636, artículo 54 modificado por el artículo 1 de la Ley N.º 27021, s/f).

El Tribunal Supremo, incluso, viene mencionando el fin nomofiláctico del recurso casatorio, sin menoscabar los pronunciamientos de las instancias ordinarias, en el que es permitido este acceso para una idónea utilización de las normas objetivas a los casos concretos y se tengan criterios jurisprudenciales uniformes por la instancia suprema, a la vez se menciona que los causales casatorios deben basarse según las normas previstas legalmente; así al infraccionar la norma pueden invocarse la inaplicación de preceptos normativos, incongruencia e incompetencia o bien a las vulneraciones legales en el procedimiento mismo (Corte Suprema de la República, Casación Laboral N.º 1959-2018-Callao).

A la vez sería bueno entender que cuando se interpone este medio procesal extraordinario, no puede suspenderse el proceso ejecutivo, salvo se trate de una pretensión dineraria, donde el juzgador puede ordenar que se suspenda el acto de ejecución, a exigencia de una garantía formal por parte del peticionante. Si hubiera una medida temporal sobre el fondo en favor del accionante, el juzgado correrá traslado a

esta parte a fin de que se pronuncie y pueda señalar lo que a su facultad haya elegido, de no haber respuesta el Juzgado dará validez a la garantía ofrecida por el empleador (Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 38).

Si se conoce que los precedentes con autoridad vinculante tienen que ser cumplidos por las instancias judiciales ordinarias al fallar sobre situaciones semejantes, notamos que esta facultad se fundamenta en los principios de igualdad y predictibilidad de los pronunciamientos que emiten las sedes jurisdiccionales, por tanto, ello significa que la Corte Suprema cumple un objetivo de uniformizar este acto extraordinario, así mismo buscará evitar criterios o fallos contrarios en situaciones análogas, sino ello conllevará a que se afecte la seguridad jurídica (Valenzuela, 2019, p. 1).

Los recursos casatorios deben ser instrumentos que busquen una óptima utilización de las normas y pronunciamientos uniformes, aportando a que los fallos sean predictibles, incluso se debe tener en cuenta el efecto de las modificaciones de los preceptos normativos en los diferentes procesos, donde incluso al legislar o introducir modificaciones a la ley se tiene situaciones donde no hay muchas referencias sobre la verdadera intención que dio lugar a las variaciones mencionadas. En cierta forma las instancias supremas se han distanciado de los fundamentos que dieron lugar a este medio impugnatorio extraordinario, pues pueden observarse situaciones en que los magistrados supremos han excedido sus facultades estableciendo normas en situaciones meramente interpretativas. Por ello, deben instaurar requisitos expresos y más claros para determinar si un recurso es procedente y también las funciones del Tribunal Supremo para determinar precedentes jurisdiccionales, siendo así este sistema contribuirá a obtener mejor predictibilidad en los pronunciamientos que emiten los magistrados supremos, y a la vez se evitarán divergencias en las interpretaciones de la ley, ya que estas no tendrán un sentido meramente genérico (López, s/f, pp. 21-22).

Por consiguiente, de acuerdo a lo mencionado y siendo importante la unificación de la doctrina nacional, como la seguridad jurídica que debe darse a los justiciables, y a fin de evitar cualquier incertidumbre a las partes procesales, con la garantía constitucional a un debido proceso, es necesario describir cuáles son los pronunciamientos divergentes que emite el Tribunal Supremo respecto de un hecho, en la reposición laboral por despido fraudulento, ello entonces en los pronunciamientos laborales casatorios contextualizados en el presente estudio; a la vez que mencionada unificación viene siendo citada por la Corte Suprema en sus pronunciamientos; incluso será la base para futuras recomendaciones.

## Capítulo II: Estado del Arte y Marco Conceptual

### 2.1 Estado del Arte

Al abordar acerca de lo relacionado al despido fraudulento, concebido como una variante del despido arbitrario, más que todo por pronunciamientos vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional, donde no solo debemos encasillarnos en el despido nulo y arbitrario propiamente dicho que estipula la ley. “La doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional (...) ha dotado de otro ámbito de protección contra el despido arbitrario distinto al instaurado en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que consagra la estabilidad relativa” (Laiza, 2011, p. 277).

Es decir que a partir de la declamación que realiza mencionado tribunal, empezamos a entender también lo que se denomina un despido con justificación o cuando exista arbitrariedad, cuando se tiene una ruptura sin causa o una desvinculación con fraude o un tipo de desvinculación indirecta en la relación laboral o bien cuando el acto es nulo.

El trabajador, en mérito a nuestras normas legales, goza de protección contra el despido fraudulento, y amerita la reposición a su centro de labores, incluso en el mismo puesto que desempeñaba antes del despido o para que pueda realizar labores similares. A la vez que el demandante mantiene su derecho de acción para poder demandar daños y perjuicios que le fueran ocasionados, como daño emergente, moral o quizás por lucro cesante. En este tipo de despido que es el fraudulento, se atribuyen hechos falsos o imaginarios, donde prima, entre otros, la fabricación de pruebas; incluso se recomienda el adecuado tratamiento de los despidos laborales para obtener una mejor consecuencia jurídica que proteja el derecho al trabajo, la tutela restitutoria y la permanencia laboral, a fin de facilitar la calificación y análisis, en los procesos derivados de los despidos y

consecuentemente se tenga un criterio uniforme respetando el análisis adoptado por el Tribunal Constitucional (Montañez, 2018, pp. 126-128).

Hacia ese sentido podríamos hablar también que al existir dudas al respecto, se tendría que respetar el derecho fundamental del trabajo y la posición del prestador de servicios quien podría quedar en indefensión frente al poder del empleador.

A la vez cierta jurisprudencia nos señala que el juzgador puede disponer que se paguen salarios no percibidos por el trabajador desde su despido hasta su restitución en las acciones de despido nulo, tal como se ha previsto en la norma, no siendo factible ordenarse dichos pagos en las acciones relacionadas a restitución por actos fraudulentos y encausados de despido realizado por la patronal, en estos últimos casos el juzgado deja la opción legal para que el actor pueda entablar una petición por daño o perjuicio causado (Corte Suprema de la República, Casación Laboral N.º 11302-2014-Lima).

Los jueces supremos también se vendrían pronunciando por estos hechos, como el caso de que los juzgados ordinarios pudieran ordenar el pago de remuneraciones devengadas y CTS (Compensación por Tiempos de Servicio), en las acciones de restitución laboral por despido nulo, sin ser ello un pronunciamiento extra petita, optando por la viabilidad de dicho mandato (Corte Suprema de la República, Casación Laboral N.º 5204-2017-CALLAO).

No está demás mencionar que implica restitución al centro de labores, cuando un trabajador es detectado con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, pueden continuar en labores mientras puedan hacerlo, existe nulidad si es despedido al ser discriminado por este hecho (Ley N.º 26626, Artículo N.º 6). Por otro lado, también existe nulidad de cualquier acto, como el despido, que se base en fundamentos discriminatorios frente al trabajador discapacitado, este último tiene igual

consideración que cualquier otro servidor frente a la ley (Ley N.º 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo N.º 31).

Lo que se complementa con otro pronunciamiento, en relación con el despido fraudulento, donde se señala que es certero el hecho que una persona despedida de su trabajo sufra perjuicio durante el periodo que no brindó sus servicios, sin embargo, no se le puede reconocer las remuneraciones que devengó, correspondería un pago indemnizatorio por daños generados, cuyas determinaciones se analizan en las vías correspondientes (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 1450-2001-AA/TC).

Por consiguiente, se señala que los justiciables, abogados y los órganos jurisdiccionales no aplican correctamente la ley para llegar a soluciones más certeras y que no exista abuso en los derechos del trabajador en relación con los despidos fraudulentos. No es necesario que las normas relacionadas al despido fraudulento estén dispersas, y generen en algunas ocasiones confusiones, por tanto, para que el trabajador demandante encamine bien las pretensiones debe tenerse un reconocimiento expreso de las normas laborales (Santa Cruz, 2015, pp. 187-188).

Como un aspecto complementario, podemos referirnos a las pretensiones que pueden acumularse al despido con fraude. Tenemos que en forma divergente al criterio que ostenta la Corte Suprema de abordar las pretensiones referidas a indemnización por daños causados por despido fraudulento o incausado, se han encontrado casaciones donde se declaró improcedente este recurso extraordinario, sosteniendo que con ello se vendría afectando la seguridad jurídica (Rodríguez, 2018, p. 155). Si bien es cierto, no es parte de este estudio lo relacionado a indemnización por daños y perjuicios, también se menciona este aspecto que caracteriza criterios en divergencia al respecto.



Así, a la vez, se puede señalar que la aplicación de normas debe tener cuenta los instrumentos internacionales como convenciones y jurisprudencia al respecto, que incluso se viene insertando en el campo laboral un precedente en el cual los trabajadores del sector público tendrían cierta limitación en cuanto a la reposición a su trabajo, con la exigencia de que previamente hayan tenido que ingresar a labores por concurso, con el riesgo que tal precedente se aplique al sector privado (Ramos, 2017, pp. 151-152).

Hacia ese sentido también se puede señalar que el legítimo poder del empleador contemplado en el artículo 59 de la Constitución Política podría afectar derechos fundamentales del trabajador (Blancas, 2003, p. 158).

Lógicamente que el empleador puede despedir al prestador de servicios, pero ello dentro de los criterios de razonabilidad, inclusive si quisiera despedirlo por motivos relacionados a la conducta, debe tenerse en cuenta las referencias disciplinarias que correspondan, de tal manera que exista razonabilidad para optar por tal decisión. Es así que los principios que sean razonables y proporcionales al pretender sancionarse al asalariado son aplicables considerando que tan graves son los actos imputados, la labor, los años de permanencia en el trabajo, si el actor cometió con anterioridad actos semejantes (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 00606-2010-PA/TC).

Como aspectos y características fundamentales en la etapa casatoria, podemos notar que el surgimiento de este acto extraordinario en el ámbito laboral, fue a raíz de la vigencia del Decreto Supremo N.º 03-80-TR, donde se estipulaba la opción de interponer el mencionado recurso para todas las sentencias de vista correspondientes. En este se podían notar muchos errores como, por ejemplo, el ser considerado en la praxis como una tercera instancia, aunado al hecho de la innumerable cantidad de recursos que en relación se presentaban, la semejanza con el carácter de las peticiones

por actos nulos, incluso los jueces supremos resolvían sobre situaciones fácticas y también de índole legal, como sucedió en los procesos civiles (Elías, s/f).

Un objetivo inicial que tuvo la casación era únicamente nomofiláctico, pues se buscaba mantener una sola aplicación de la norma, la que también debe mantenerse en criterio correcto. Siguiendo la línea de aplicación del derecho, se señala que es importante que en la sede suprema se dirija a que los fallos sean predecibles, lo que es sustancial para su cabal manejo, tratando de uniformizar los criterios que emiten los jueces supremos, es decir, la finalidad nomofiláctica es el objetivo auténtico y primigenio del recurso extraordinario y, por ende, que este objetivo tiene que ser analizado a la vista del prototipo de las normas que nos rigen en la actualidad. Es así que este fin actualmente atiende a la precisión de la capacidad interpretativa de los jueces, lo que se quiere es garantizar que los criterios interpretativos estén basados en la mejor lógica sistemática o valorativa, haciendo que los métodos de decisión sean más legítimos, con esta garantía interpretativa se verifica la constitucionalidad de las normas y decisiones, lo que deberá cumplirse por las salas supremas (Glave, 2015, pp. 108-109).

Así también tenemos que han estado existiendo críticas hacia el Poder Judicial, más que todo por la ausencia de predictibilidad en sus fallos, ya que para situaciones idénticas o semejantes han resuelto de manera divergente, incluso por las mismos juzgados o judicaturas, lo que origina una notable inseguridad, dado que si los pronunciamientos no son predictibles habrá por consiguiente una inestabilidad, porque los justiciables acuden al órgano jurisdiccional con fines de tutelar sus derechos y entonces solucionar en el proceso puntos controvertidos. De esta manera cuando es predecible se proporciona mayor certidumbre en los litigantes frente a los fallos del juzgador, así como poder evitar cualquier situación de corrupción, las partes conocerían

mejor el virtual pronunciamiento de la judicatura a la que acuden, como también debe notarse que las instancias judiciales aplican en forma limitada un precedente, más que todo en los fallos sobre normas civiles, existen incluso sentencias contradictorias, debido a los criterios no bien precisados (Monzón, 2014, pp. 379-380).

Completando lo mencionado anteriormente, importa referirnos al derecho a la igualdad, es que el Tribunal Constitucional en cierto criterio viene mencionando que este derecho se conforma de dos partes que engloba el de ser iguales ante la ley y el de ser iguales en la ley, donde primero el precepto legal debe aplicarse en forma equitativa a los involucrados, y en relación con el segundo aspecto es que una misma sede jurisdiccional no puede variar en forma arbitraria sus pronunciamientos frente a iguales situaciones, lo que es un criterio directriz de un Estado de derecho (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 0048-2004-AI/TC, fund. 60 y 61).

Puede notarse, por tanto, lo señalado en la revista *Pasión por el Derecho*, respecto al comentario del profesor Fernández de la PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú), al mencionar que si bien se tiene la intención de respetar el principio de predictibilidad en el Poder Judicial, que es interesante, se debe ello empezar por la Corte Suprema, quienes deben dar el ejemplo para evitar divergencias, a la vez cuestiona ¿si en la instancia suprema hay pronunciamientos no uniformes, qué puede esperarse de las Cortes Superiores? (Pasión por el Derecho, 2016).

## **2.2 Marco Conceptual**

En principio, se puede entender el contenido principal que engloba el derecho al trabajo, derecho fundamental, que el Estado tiene el deber de protegerlo.

El trabajo aparece en la Constitución como un deber y un derecho y como base del bienestar social y medio de realización personal (artículo 22). Asimismo, se

señala que es objeto de protección por el Estado (artículo 23). Estas expresiones poseen la mayor relevancia, porque muestran que nos encontramos ante un bien superior en el ordenamiento. Además pueden servir, de un lado, como fundamento del ejercicio de derechos (el derecho al trabajo como cobertura para defender el acceso y la conservación del empleo, por ejemplo) y, del otro, como clave interpretativa para el conjunto del articulado laboral y del texto constitucional (base sobre la cual, por ejemplo, puede sostenerse el reconocimiento de todos los principios del Derecho del Trabajo, originados en el carácter protector de este, aunque no estén expresamente consagrados) (Neves, 2016, pp. 41-43).

Es de mencionarse el respeto a los regímenes de estabilidad en el trabajo, sea al ingresar, al terminar dicha relación, lo correspondiente a la naturaleza restitutoria o a la naturaleza indemnizatoria.

Respecto a la naturaleza indemnizatoria, el trabajador puede petitionar a mérito de este tipo de protección, que se le pague un monto que responde a una remuneración más su mitad por cada año de labor, pero con un máximo de doce sueldos, siempre y cuando supere el tiempo de prueba pactado o estipulado con arreglo a ley (TUO del DL N.º 728, 1997, artículo N.º 38); existen casos en los que el demandante puede elegir entre la naturaleza indemnizatoria o restitutoria, e incluso podría acumularse los dos, como el hecho de poder solicitar como pretensión la reposición al declararse despido fraudulento y en forma subordinada la indemnización por despido arbitrario.

Respecto al personal de confianza o de dirección, al tratarse de un escenario en que estos trabajadores estén sujetos al ámbito de la actividad privada, si ingresaron directamente a este cargo no les concierne el monto indemnizatorio por un despido con

arbitrariedad al perder la confianza de su patronal, sin embargo, si el personal con estas características primero obtuvo un cargo y luego fue promovido a un puesto de confianza o dirección, puede solicitar su reincorporación a su centro laboral en el primer puesto de labor que ejercía o bien optar por la protección indemnizatoria, de igual manera este criterio se toma en cuenta para trabajadores de entidades públicas y empresas del estado, las primeras en relación con los lineamientos de carácter público (VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2018).

Es así que como se viene mencionando, en los casos de despidos fraudulentos e incausados, el servidor puede petitionar que se le restituya en sus labores, sin perjuicio de poder solicitar simultáneamente un monto indemnizatorio al ser sujeto de algún daño o perjuicio, donde esta última suple acción cualquiera por pagos devengados que deriven del vínculo laboral. El juzgador entonces considera las acciones probatorias que determinen la prevalencia de lo causado, el nexo causal con la ruptura laboral, el valor del monto indemnizatorio acorde a lo peticionado y al plano fáctico, en el supuesto que la judicatura declare una cantidad de dinero de carácter indemnizatorio, se ordenará el pago de un monto punitivo cuyo valor límite equivaldrá al correspondiente aporte al sistema pensionario correspondiente (V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2017).

En doctrina se reconoce que la protección en el ingreso se relaciona con la celebración preferente de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, y la estabilidad laboral de salida, donde el empleador tiene que acreditar un causal de despido contemplado expresamente en la ley, así mismo la estabilidad absoluta conlleva a una reincorporación del trabajador o un régimen de estabilidad laboral relativa en la que el trabajador no es reincorporado, si no que accede a una indemnización (Castillo Guzmán y otros, 2002, p. 238).

Al respecto debemos considerar que el trabajador demandante no puede acceder a una reposición y accesoriamente al pago de indemnización, pero como se mencionó anteriormente queda expedito su derecho, para poder pretender, en los casos de despido fraudulento, una reparación por daños y perjuicios, lo que tiene que ser acreditado, acorde a los preceptos normativos que estipula la norma civil como pueden ser lucro cesante, daños emergentes y/o de acreditarse perjuicios morales.

En atención a lo anterior, se debe tener en cuenta que, si algún extrabajador cobra la indemnización por despido arbitrario ya no cabría la posibilidad de acudir al órgano jurisdiccional y petitionar una reposición a su centro de labores (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 03052-2010-PA/TC-LIMA).

El despido es el ejercicio de la facultad del empleador que da por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo puede ejercerse cuando medie causa justificada. El modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de protección establecida frente a un despido injustificado. Así, si bien se establece una restricción a la facultad extintiva del empleador, a la vez se prevé un mecanismo de reparación esta se ejerza sin mediar causa justificada (Ferro, 2019, p. 140).

Efectivamente, el Estado tiene que velar por los derechos del trabajador, al invocarse una falta grave por parte del empleador, esta tiene que estar tipificada, máxime que esta reglamentación no tiene que contravenir derechos del trabajador, incluso el Reglamento Interno de Trabajo debería estar aprobado por la Autoridad

Administrativa correspondiente. Es decir que debe estipularse en la norma o normas internas, de ser el caso, cual es la falta o acción a que está prohibida al trabajador, así a la vez la consecuencia de dicha infracción laboral; ya que no podría sancionarse al prestador de servicios si lo que se le imputa no se encuentra tipificada y/o no se conoce que dicho quebrantamiento conlleva al despido laboral.

Así mismo, la Organización Internacional de Trabajo (Convenio 158, artículo tercero), expresa que el término de la relación de trabajo se da por iniciativa de la empleadora (C158-Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 3). Entonces en este convenio se ha definido también los términos relacionados a poner término a la relación entre trabajador y empresario.

Por otro lado, en el artículo N.º 4 de dicho convenio se menciona que para despedir a un trabajador tiene que existir una justificación fundada sobre la base de su capacidad o conducta o cuando las condiciones de la empleadora lo ameriten (C158-Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 4). Dicho sea de paso, en este mencionado artículo del convenio se especifica la protección al trabajador frente a cualquier despido injustificado, por tanto, no puede presumirse la comisión de esta falta que amerita una sanción tan fuerte como es el despido.

Es así que nuestro ordenamiento legal establece que ni la ruptura del vínculo laboral ni la causa de este se puede deducir, sino que ello debe comprobarse, es decir, corresponde al trabajador probar la existencia del despido y al empresario la motivación de este (TUO del DL N.º 728, 1997, artículo N.º 37).

El ordenamiento legal que nos rige, también señala que se tiene que probar los fundamentos fácticos que se afirma o en su caso cuando se invoque contradicción, donde al acreditarse el vínculo laboral, se presume su existencia en forma

indeterminada; corresponde al prestador de servicios probar ya fuere la prevalencia de normas distintas a las constitucionales y/o legales, ya sea en el caso de algún acto nulo, acto hostil, daños alegados. En el caso de la parte demandada debe probar, de ser el caso, los montos pagados, la alineación a los preceptos jurídicos, el respeto de los acuerdos basados en el contrato, la prevalencia de un motivo razonable para el despido, la situación de la relación laboral. En caso que de lo actuado se tenga hechos presumibles de la veracidad del acto infractor alegado, el juzgador deberá asumirlo en certeza, con excepción del hecho que la empleadora compruebe que las medias fueron razonables y en forma proporcional, es indiciario lo sucedido en el campo fáctico, así como las referencias conductuales de los litigantes (Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo N.º 23, inciso 4).

La ley establece los mecanismos legales en la que los justiciables hacen valer sus puntos de vista y derechos con las actuaciones respectivas, desde la interposición de la demanda, la contestación de la misma, las respectivas audiencias, valoración de medios probatorios luego de la etapa postulatoria. Al respecto, en los procesos ordinarios puede mencionarse incluso que el juzgador tiene la obligación de ejercer la actuación probatoria documental ofrecida en la contestación de demanda, en la respectiva audiencia, aun cuando no asista la parte demandada (IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional, 2015).

Definiendo el término *oralidad*, ya que este es un principio fundamental en la nueva norma procesal de trabajo, según nuestro diccionario universal relaciona al término *oral*, donde básicamente se señala que ‘se lleva a cabo a través del vocablo hablado’ (Real Academia Española, 2020).



Al respecto, la norma nos menciona que en el ámbito laboral prima lo oral respecto a lo escrito, sobre ello el juzgador emite las resoluciones correspondientes, donde el acto de audiencia se basa principalmente en una controversia donde prevalece la oralidad. Además, la judicatura puede preguntar a los justiciables, letrados, testigos y demás que comparezcan; estos actos son registrados en audios o vídeos excepto lo que corresponde al momento plenamente conciliatorio; esta grabación se incorpora a lo actuado, sin embargo, se registra por escrito las identidades de los participantes, actuación de pruebas; así mismo cualquier percance que pudiera suscitarse y la resolución que ponga fin al proceso, las intervenciones respectivas pueden quedar escritas en caso no se cuenta con los medios tecnológicos respectivos recomendados (Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 12).

Dentro de la relación laboral, se puede hacer referencia de una característica de subordinación del trabajador respecto del empresario o empleador, debido a que este último es quien establece las condiciones para que pueda laborar el trabajador, estas condiciones deben estar reglamentadas respetando los derechos fundamentales del prestador de servicios.

En el presente estudio, se va a poder verificar también que han estado existiendo criterios o pronunciamientos divergentes por parte de la Corte Suprema, en cuanto a la existencia de razonabilidad para que el empleador pueda hacer buen uso de su facultad discrecional y directriz, muchas veces el trabajador al sentirse agraviado recurre a las instancias jurisdiccionales o constitucionales para reclamar excesos por parte del empleador, a la vez también se debe recordar que el Código Civil sanciona el abuso de derecho en cualquiera de sus formas. Es así que se tiene límites en cuanto a la modificación del lugar de prestación del servicio, de las remuneraciones y otros aspectos en las que el subordinado se desempeña, dentro de ello también se debe

considerar si con este cambio que pretende formular la empleadora, no se afecte al trabajador, siendo a la vez este último un sujeto de derechos.

Como un aspecto normativo regulado por nuestras disposiciones laborales, se puede mencionar que el servidor labora bajo mando de su patronal, quien establece las normas y mandatos, también puede emitir sanciones, de ser el caso, pero en forma razonable, a la vez puede realizar modificaciones a los turnos, horarios, pero con las limitaciones respectivas (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 1997, artículo N.º 9).

En distintos pronunciamientos que emiten los jueces supremos, notamos el término *ius variandi*; que alude básicamente a la atribución que tiene el empresario para cambiar o alterar las condiciones en el trabajo que se tuvo en un primer acuerdo laboral (Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales-Manuel Ossorio, s/f). Es decir, el empresario puede variar la forma como se ejecutan los trabajos, pero lógicamente ello tiene que darse dentro de los criterios de razonabilidad.

Al respecto Neves (2016) señala que la subordinación es una vinculación legal en la cual el prestador de servicios le confiere a la empleadora la potestad de dirigir las labores, y que esta última puede impartir normas genéricas o dirigirse hacia un solo trabajador, incluso verificando su cumplimiento (pp. 25-26). Por consiguiente, la relación laboral debe llevarse dentro de los alcances de buena fe entre las partes contratantes o la relación laboral. Dicho sea de paso, el trabajador solo puede ser despedido si vulneró gravemente las normas, de allí que es necesario entender lo relacionado a falta grave.

En relación con falta grave notamos que el artículo 25 del DL N.º 728 señala, en su primera parte, que esta es la vulneración de las normas por parte del prestador de

servicios que haga no razonable mantener el vínculo laboral (TUO del DL N.º 728, 1997, artículo N.º 25).

Como puede notarse, el legislador peruano ha contemplado los supuestos de falta grave en el artículo 25 de la acotada ley, a la vez con los demás incisos pertinentes, y que son de aplicación por los operadores de justicia. Al mismo hecho mencionado, se debe analizar hasta qué punto no es razonable mantener la relación laboral por acto cometido por el trabajador, ya que este puede cometer una falta, e incluso aceptarla, sin que su comisión sea considerada grave, la que solo podría conllevar a una llamada de atención o a que al trabajador se le suspenda por algunos días y sin goce de haber, por tanto, tiene que haber proporcionalidad en la medida disciplinaria que pueda tomarse.

En esta misma línea, para despedir a un trabajador debe invocarse una infracción prevista legalmente o en su caso una falta grave prevista en el Reglamento Interno de Trabajo. Este último fija los términos o reglas que deben cumplir los trabajadores y sus jefes; contiene el horario de labores, reglas de concurrencia, solicitudes de ausencia, refrigerio, deberes y atribuciones, grado de sanción, entre otros (Decreto Supremo N.º 039-91-TR, artículos 1 y 2). Por consiguiente, cada persona que ingresa a laborar debe recibir copias del mencionado reglamento, es decir, el prestador de servicios conocerá las situaciones infractoras y su sanción.

En relación con este aspecto, se tiene similitud con la norma civil, en la cual la falta es el no cumplimiento del contrato y el despido, sino es el actuar privado que ejerce el empresario (Toyama, 2015, p. 513).

Un aspecto importante es la imputación que hace el empleador para despedir a un trabajador, cuando se le atribuye que ha ocasionado daños a la empresa en perjuicio de esta, por tanto, debemos señalar que ello tiene que ser fehacientemente demostrado.

En relación con la falta por daño a las instalaciones, debe acreditarse la intención de causar daño, por ejemplo, si en cierta paralización o huelga los trabajadores dañan equipos o parte de edificios, no importaría si estos activos son propios o alquilados, lo que se toma en cuenta es el dolo de querer causar desmedro económico a la empleadora (Arce, 2008, p. 527).

Erróneamente algunos empleadores, sostienen que se ha causado daños a la empresa cuando el trabajador lo hizo sin intención de ello, lo que podría suceder cuando labora una persona que tiene poca experiencia en lo encomendado o aun teniendo experiencia no hubo dolo en su actuar. Al tipificarse este accionar, como falta grave, debe acreditarse el ánimo de dañar, que es el carácter de subjetividad que lo diferencia de la falta de experiencia (Blancas, 2013, p. 623).

Muchas veces, los empleadores emplean argucias para despedir a un trabajador, donde la causa de fondo es su afiliación sindical. En ese caso, el trabajador demandará ante el Poder Judicial o ante la Sunafil, entre otros; por tanto, de detectarse ello es legalmente sancionado al considerarlo un despido nulo, donde dichos presupuestos, de darse el caso, debe demostrarse en el proceso o acción que pudiera incoarse. A la vez puede suceder que la empleadora pudiera despedir sin causa alguna al prestador de servicios, por tanto, el afectado podría iniciar una acción a fin de que se declare que su despido fue incausado. Se puede además mencionar que las características anteriores difieren de la denominada acción fraudulenta por parte del empleador.

Como parte fundamental del presente estudio, podemos identificar lo relacionado al despido fraudulento que, si bien no forma parte del derecho positivo, surge a raíz de un análisis constitucional y que vincula a los órganos jurisdiccionales. Esta forma de despido no se encuentra regulado positivamente por nuestras normas

legales, pero establecido por el intérprete magnánimo de la Constitución, y consiste cuando se despide al trabajador a través de hechos imaginarios o se señala causas que no existieron o cuando se pone fin a la relación laboral por medio de la coacción al servidor o cuando la imputación no se encuentra tipificada (Toyama, s. f. p. 157).

En el despido con fraude, el empresario emplea, en términos formales, la normativa para lograr una justificación que rompa el vínculo laboral, estando en el fondo un despido sin causa justa (Blancas, 2003, p. 168).

Si bien el DL N.º 728, establece protección frente al despido arbitrario, es de importancia reiterar que el Tribunal Constitucional estableció el despido fraudulento. En un inicio esta interpretación trajo sendos debates al respecto, ya que se mencionaba que estaba en pie lo estipulado por el legislativo, donde se tendría el aspecto resarcitorio como única forma de reparar al servidor, tras un análisis lo emitido por el máximo intérprete, respecto a la restitución, no vendría contradiciendo la mencionada naturaleza indemnizatoria (Sanguineti, 2008, pp. 80-81).

Respecto al empresario como acreedor de la prestación laboral, patrono, desde un punto de vista jurídico-positivo, todas las referencias respecto a la noción de empresario deben ser genéricamente remitidas, a los efectos de determinar el contenido de tal concepto, donde el empresario sujeto a responsabilidad por infringir mandatos del ordenamiento laboral es la persona natural o jurídica propietaria o contratista de la obra, servicio, industria donde se preste las labores (Montoya, 1967, p. 156).

Así, los trabajadores, cuando ven sus derechos vulnerados por las instancias ordinarias, recurren a la vía casatoria como recurso extraordinario. Este recurso no es ordinario, en el cual se analiza las pretensiones de las partes, el objetivo primordial es verificar la interpretación certera de la ley, y de proteger la seguridad jurisdiccional y

velar que se emitan criterios uniformes. Muchas veces este recurso es usado en forma indiscriminada como una tercera instancia, sin embargo, ello no tiene esa naturaleza (Toyama & Cuba, 2007).

Como definición complementaria, este medio impugnatorio exige formalidad, pues para poder interponerlo tenemos que cumplir ciertos presupuestos para que puedan ser admitidos, como la determinación expresa de un causal de ley, y la motivación idónea para cada situación, a fin de que los magistrados supremos puedan pronunciarse en forma circunscrita a esta invocación, estando limitada a estos lineamientos; estas características son inherentes a este recurso procesal, a la vez su finalidad legítima es velar por el respeto de las normas positivas de los pronunciamientos que emiten los magistrados, así como la uniformidad de mencionados criterios en situaciones fácticas semejantes (Carrión, 2001).

Es importante señalar que los recurrentes, frente a este proceso extraordinario, esperan, por parte del Tribunal Supremo, resoluciones o pronunciamientos unificados, que no sean divergentes, especialmente cuando se falla frente un mismo hecho o situación fáctica.

No está demás señalar lo que nos menciona la norma que regula los aspectos procesales civiles, en donde se señala que este recurso extraordinario tiene como finalidad la acertada utilización de las normas objetivas a una situación concreta y la uniformidad de los criterios jurisprudenciales por los jueces supremos (DL N.º 768 - TUO del Código Procesal Civil, artículo 384, s/f).

Por consiguiente, surge la idea de invocar una infracción a la ley al acudir a la etapa casatoria, cuando una sentencia emitida por la segunda instancia afecta la regulación jurídica, por tanto, la ley al respecto nos señala que se puede invocar la

infracción a las reglas que involucran a la resolución que se recurre o en el apartamiento de las resoluciones emitidas por el máximo intérprete de la constitución o por los jueces supremos y que tengan carácter vincular (Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 34). Así para una mejor ilustración y en relación con este tipo de quebrantamiento material, tenemos que esta puede constar de la aplicación incorrecta de un precepto normativo, interpretación con error, no aplicación de la misma, a la vez la contrariedad a pronunciamientos emitidos por el tribunal supremo o por las instancias superiores, ello referido a los móviles anteriores (Ley N.º 26636, artículo 56 modificado por el artículo 1 de la Ley N.º 27021, s/f). No hay que olvidarnos que cuando se invoca la inaplicación de un precepto se debe consignar como su aplicación varía la conclusión del pronunciamiento o en su caso que precepto normativo es la que se requiere aplicar, en que consiste la contrariedad de ser invocada. Como se puede notar, se trata de evitar, incluso, contradicciones tanto en el ámbito supremo como en las Salas Superiores.

Es así que la norma que rige los procedimientos civiles desarrolla conceptos convergentes en relación con el causal de casación, el mismo que puede estar basado en infracción a la ley que tenga incidencia sobre lo que se recurre o que el Juzgado se aparte en forma inmotivada de los precedentes judiciales (DL N.º 768 - TUO del Código Procesal Civil, artículo 386, s/f).

Otra conceptualización que encontramos en nuestras normas legales, más aún si se declara que este recurso es fundado, por tanto, esta instancia casa el mandato recurrido y se pronuncia directamente, no se emite pronunciamiento sobre montos económicos, lo que corresponderá ejecutarse en instancia inferior. Por otro lado, si se infraccionó una norma de carácter adjetivo protegida constitucionalmente, el tribunal supremo declara la nulidad de la sentencia de vista a fin de emitirse nuevo

pronunciamiento o bien se puede disponer la nulidad de las actuaciones posteriores al acto que acarrea vicio (Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo N.º 39).

La reposición laboral, según cómo podemos notar en las pretensiones que se interponen ante el Poder Judicial, viene a ser una acción incohada por los extrabajadores que sienten que su despido es ilegal y solicitan que se le restituya al puesto de labores que ocupaban antes de ser despedidos, ya sea para trabajadores de empresas privadas o estatales.

No obstante, podemos notar la definición de reposición, incluso notando lo que al respecto se señala en nuestro conocido diccionario, pues la acción de reponer, viene de ‘volver a poner, colocar a una persona en el empleo, al estado que tuvo’ (Real Academia Española, 2020, s/p). Como se ha mencionado, los accionantes tienen la oportunidad de ser restituidos en sus labores, cuando fueron despedidos sin cumplir con el ordenamiento jurídico. Es de saberse que en el presente estudio resaltamos la restitución laboral por despido fraudulento, analizando casos respectivos, donde se va a mencionar a ciertas empresas como Adecco Consulting S.A., en adelante Adecco y al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, en adelante Midis.

Debemos considerar también que para que ocurra la restitución laboral, el trabajador debe haber tenido una labor promedio de cuatro horas por día; es así que la ley señala que el prestador de servicios *part-time*, también accede al denominado beneficio laboral, salvo la exigencia de la condición de labor mínima o lo que corresponda al promediar el periodo laboral, como también este tipo de contratación que será expresa, se dará a conocer al Ministerio de Trabajo dentro de los quince días



de celebrado el mismo (Reglamento de Ley de Fomento del Empleo, artículos N.º 11,12 y 13).

Conceptualizando lo relacionado a reposición laboral eventual, nuestro ordenamiento jurídico viene mencionando que ello es una medida cautelar, sí puede darse y es posible en los casos que el accionante haya sido al ser separado de sus labores un representante del sindicato, trabajadora embarazada, no haya cumplido dieciocho años o trabajador discapacitado o cuando el recurrente viene gestionando la formación de un sindicato o bien cuando se cumple con el requisito de verosimilitud (Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 55).

La sentencia del legal intérprete constitucional, en el caso seguido por Rosalía H. Huatuco contra el Poder Judicial, define los lineamientos sobre la restitución laboral en el caso de los servidores del Estado sujetos al sistema de la actividad privada, se señala que solo es posible la reposición para aquellos colaboradores que ingresaron por concurso público para un puesto vigente y de plazo indefinido, en un puesto de labor vacante, que gozó de presupuesto, donde a partir de mencionada sentencia, se exige lo que establece el artículo quinto de la Ley N.º 28175, que es la norma que regula este tipo de empleo (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 05057-2013-PA/TC-JUNÍN).

Posteriormente, los jueces supremos establecieron los criterios de exclusión en el caso del precedente Huatuco, como cuando lo pretendido está referido al despido nulo, cuando nos circunscribimos a trabajadores estatales adscritos al Decreto Legislativo N.º 276 o servidores públicos contratados para actividades permanentes con una antigüedad mayor a un año, al tratarse de obreros de municipios sujetos al ámbito privado, al tenerse servidores con contratación administrativa de servicios, para

trabajadores estatales mencionados en el prístino dispositivo complementario final de la Ley de Servicio Civil, que engloba a los trabajadores sujetos a la Ley Universitaria, ámbito judicial, reforma magisterial, entre otros, así como a funcionarios que pudieran desempeñar docencia (Corte Suprema de la República, Casación Laboral N.º 4336-2015-ICA ).

En la investigación presente, se viene mencionando el término o la frase precedente vinculante, ahora bien, si nuevamente recurrimos al diccionario, podemos obtener cierto concepto, *precedente* viene de la palabra anterior, *primicia* ‘en orden temporal’ (Real Academia Española, 2020, s/p) Así a la vez si buscamos la palabra vinculante vamos a obtener, que ante ello se observa la frase ‘que vincula’, que determina obligación (Real Academia Española, 2020, s/p). Por consiguiente, se puede colegir que, al referirnos a precedente vinculante, nos referimos a un criterio que debe ser aplicado por las autoridades judiciales y/o administrativos, e invocado por los abogados o litigantes, que solicitan tutelar los derechos.

Ahora bien, que nos dice la norma, al respecto notamos que los pronunciamientos de la máxima autoridad que interpreta la Constitución, en calidad de cosa juzgada, integran un precedente con estas características si expresamente lo señala su decisión, detallando dicho aspecto regulativo (Código Procesal Constitucional, Artículo VII del Título Preliminar). Por consiguiente, estos precedentes tienen el impacto de ley, que surgen de un hecho acontecido, son de estricto cumplimiento por todos (públicos o privados) a los que estos pronunciamientos vinculan, en especial por los órganos jurisdiccionales, a los cuales recurren los trabajadores o conciudadanos a fin de pedir que se tutelen sus derechos.

En la misma posición, podemos notar que las salas conformantes de la instancia suprema publican los criterios que fijan principios de jurisprudencia, en el diario oficial; y trimestralmente, las que serán cumplidas en forma obligatoria por los órganos jurisdiccionales. En caso que los jueces vinculados opten por su apartamiento, por tanto, deberá exigirse la adecuada y respectiva motivación enmarcando expresamente el pronunciamiento que discrepan y las bases en las que se respaldan; incluso los jueces supremos pueden invocar su apartamiento, es decir, de sus pronunciamientos, pero en forma motivada y deberá publicarse en el periódico oficial y mencionándolo expresamente (TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012, artículo N.º 22).

Además, en la nueva norma se señala que, respecto al ámbito casatorio, el colegiado que resuelva el recurso extraordinario puede citar a otros magistrados de otras integraciones supremas a efectos de sentenciar una controversia que declare u opte por la variación de un precedente jurisdiccional, considerando la votación mayor (Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo N.º 40).

Finalmente, se señala que toda sentencia que emite el Tribunal Supremo, así como toda resolución que falla una improcedencia, en relación con este recurso extraordinario, tiene que ser publicado, incluso aquellas que no sean declaradas precedentes; tal anuncio debe realizarse en el plazo de dos meses de haberse expedido tales pronunciamientos (Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo N.º 41).

## **Capítulo III: Diseño Metodológico**

### **3.1 Categorías de Análisis**

Ante el presente estudio tenemos lo siguiente:

Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020.

De los pronunciamientos mencionados y emitidos por la Corte Suprema, se va identificar aquellos que son divergentes.

El despido fraudulento, el cual tiene sus modalidades, en arreglo a lo señalado por el Tribunal Constitucional.

Además, en la instancia casatoria intervienen jueces supremos que conforman el colegiado que resuelve las causas que le corresponden, es decir, conformación de la Sala Suprema, las partes intervinientes, el tipo de infracción a la ley que se invoca y los elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes, en mención.

### **3.2 Metodología**

#### ***3.2.1 Tipo de investigación***

Se va a realizar un estudio sobre los pronunciamientos divergentes en la vía casatoria sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020; es decir, la investigación presente tendrá un enfoque cualitativo.

### ***3.2.2 Nivel de la investigación***

En la presente investigación básicamente se va a describir, los pronunciamientos divergentes en la vía casatoria relacionados a la reposición laboral por despido fraudulento; por lo que nos estamos refiriendo, según el propósito intrínseco, a un nivel descriptivo y según el propósito extrínseco de una investigación teórica.

### ***3.2.3 Diseño de la investigación***

En el presente estudio se va a emplear un análisis de las casaciones que tuvieron pronunciamiento sobre el fondo, en cuanto a reposición por despido fraudulento, mencionados pronunciamientos serán los publicados en el Diario Oficial El Peruano desde el 2018 al 2020. Según su aproximación a las fuentes de información se realizará un estudio sobre la base de la documentación contenida en las casaciones en mención, es documental en sentido que se utilizará información no analizada (Rios, 2018, p. 12).

Se realizará la presente investigación sin manipular deliberadamente variables, este estudio se avoca a los pronunciamientos divergentes en la vía casatoria sobre la reposición laboral por despido fraudulento, se va a estudiar lo ya existente; por lo tanto, según el método, se realizará un estudio no experimental, se describirán las sentencias en casación relacionadas a la reposición laboral por despido fraudulento.

### ***3.2.4 Características de los casos, criterios de inclusión y exclusión***

Respecto al análisis de las sentencias casatorias, se toman en cuenta las relacionadas a las pretensiones de reposición laboral por despido fraudulento, en las que se tiene pronunciamientos sobre el fondo; se excluye las sentencias que han sido declaradas improcedentes, y en las que no existe pronunciamiento sobre dicho despido, dado que ello no aporta en forma relevante ni con los objetivos de la investigación.

### ***3.2.5 Técnicas de recojo y análisis de información***

Se va a analizar con el correspondiente instrumento sentencias en casación relacionadas a reposición laboral por despido fraudulento, estas resoluciones serán las publicadas en la página web del Diario Oficial El Peruano en los años 2018, 2019 y 2020.

Esta mencionada técnica permitirá, luego de su análisis y en vista de los objetivos propuestos, mostrar los resultados relacionados a describir los pronunciamientos casatorios divergentes, al respecto, en nuestro ordenamiento jurídico.

### ***3.2.6 Descripción y presentación de los instrumentos de recojo de información***

A continuación, se va a presentar el instrumento:

#### **FICHA DE OBSERVACIÓN-SENTENCIAS EN CASACIÓN**

Se va a analizar pronunciamientos de la Corte Suprema, con las dimensiones e ítems respectivos, relacionados a la reposición laboral por despido fraudulento y anotaciones que contribuyen a obtener los resultados de investigación, la misma que se anexa.

Para la ficha de observación de sentencias casatorias, primero se enumera la ficha, se identifica el número de casación y los sujetos procesales, luego se resume el caso para conocer a nivel general la situación fáctica y jurídica, a la vez se señala el tipo de infracción que motiva este recurso extraordinario. Contiene dos dimensiones como son la conformación de la Sala Suprema y el pronunciamiento casatorio propiamente dicho; dentro de la primera dimensión se considera la participación de los magistrados que intervienen, lo cual es importante para los resultados de investigación; dentro de la segunda dimensión se analiza los criterios o pronunciamientos que se

emiten, lo que permitirá determinar las divergencias respectivas. Finalmente, se señala la parte decisoria y los elementos que motivaron la decisión final.

## Capítulo IV: Resultados y Discusiones

### 4.1 Resultados

Como previamente se ha indicado, nos basamos en el acceso a información pública, es decir, dando lectura a las sentencias en casación publicadas en la página web del diario oficial; se aclara que estas tablas son elaboradas sobre la base de las mencionadas publicaciones.

A continuación, solo como una forma ilustrativa, se muestra el listado de las casaciones analizadas, según los criterios y parámetros de selección mencionados.

Según los lineamientos de la presente investigación, se lista a continuación las casaciones motivo de análisis, correspondientes a su publicación en el 2018.

Tabla N.º 1

*Listado de casaciones analizadas, 2018*

Expediente casatorio	Comentario
CL* N.º 17148-2016 SULLANA	Asunto relacionado a asistir a labores en estado de embriaguez. En casación se señaló que la falta fue reconocida por el trabajador por lo que no hubo despido fraudulento, sin embargo, al no ser proporcional se estima su pretensión de indemnización por despido arbitrario.
CL N.º 11447-2015 ICA	El trabajador, al no asignarle su empleadora un lugar de labores, le envía cierta comunicación a su empleador a fin de que cumpla con un primigenio mandato judicial, este último despidió al trabajador imputándole reiterado incumplimiento e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, al no querer firmar el contrato con otra categoría y no asistir de inmediato a laborar, donde el servidor presentó certificado de descanso médico particular. La Corte Casatoria señaló que ello no es falta grave, que la firma de un contrato no es de exigencia legal, que el despido es fraudulento, es atípico que se le exija al operario que el Certificado Médico que presentó tenía que ser emitido por EsSalud, pues se vulnera el principio de tipicidad.



- CL N.º 3030-2016  
LIMA
- El presente caso sobre reposición por despido fraudulento y pago de remuneraciones devengadas, como beneficios sociales, en relación con reiterancia de una infracción, las instancias ordinarias se pronunciaron señalando que el memorándum anterior a la imputación de falta grave no fue puesto en conocimiento del demandante.
- CL N.º 19251-2016  
LORETO
- Respecto al cargo de confianza que podría tener un trabajador, la instancia casatoria señaló que el hecho que el demandante haya trabajado como operario de una maquinaria crítica en la cadena productiva, ello no puede ser prueba que su cargo sea de confianza.
- CL N.º 13061-2016  
LAMBAYEQUE
- La contendiente peticiona se le reponga al centro de labores en el cargo de supervisora que ostentaba, que la demandada le imputó un supuesto abandono de trabajo al cerrar sus instalaciones en Chiclayo para que trabaje en Lima, la empresa le comunicó luego de dos meses de saberlo.
- CL N.º 18225-2016  
DEL SANTA
- El tribunal de casación señaló que el *ad quem* imputó reiterada paralización intempestiva, sin embargo, en la carta de despido se señala incumplimiento de cierta obligación laboral, por tanto, en la imputación no puede considerarse el enunciado íntegro de la normativa invocada, por lo que debe pronunciarse en arreglo a ley.
- CL N.º 19323-2016  
LAMBAYEQUE
- La trabajadora señala que fue víctima de despido por un seudo abandono de sus ocupaciones al clausurarse la sede de Chiclayo y se le variaba el ejercicio de sus labores en Lima; el empleador conoció del hecho por más de 60 días antes de la comunicación.
- CL N.º 17083-2016  
DEL SANTA
- La instancia casatoria señaló que el *ad quem* se pronunció sobre paralización intempestiva, sin embargo, lo imputado fue incumplimiento de relaciones laborales, lo que no se ajusta a derecho.
- CL N.º 17573-2016  
LAMBAYEQUE
- El demandante peticiona su reposición al centro de labores, en virtud que se le hizo firmar una carta de renuncia con un actuar intimidatorio, que se le habría amenazado con denunciarlo penalmente e imputarle falta grave, la primera instancia declaró por este hecho fundada la petición, confirmado por la Sala Superior. En sede casatoria se señaló que no existió despido fraudulento, en cuanto que no se encuentra acreditado que se haya causado miedo o temor en el accionante, no hay amenaza, además el trabajador ya tenía conocimiento que su actuar podría conllevar a que lo despidan por vulnerar las normas.

CL N.º 19910-2016 LAMBAYEQUE	La reclamante señala la despidieron por abandono de labores al cerrar sus instalaciones en Chiclayo y se le ordenaba continuarlas en la ciudad limeña, que la empresa sabía ello superando los sesenta días antes de comunicarle.
CL N.º 20488-2016 LAMBAYEQUE	La contendiente señaló que su empleador la despidió por abandono de actividades al clausurar sus operaciones en Chiclayo y reiniciarlas en Lima; que le informaron tardíamente, la demandada conocía esta situación con una anterioridad que superó los sesenta días a la fecha de su directiva.

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

Así, a la vez se tiene el listado de casaciones, relacionadas en el presente estudio, para el 2019, como puede notarse a continuación:

Tabla N.º 2

*Listado de casaciones analizadas, 2019*

Expediente casatorio	Comentario
CL* N.º 18675-2018 LIMA	El juez <i>a quo</i> declaró infundada la demanda considerando que no hay nexo causal entre el despido y la demanda incohada contra la empleadora y que no existe despido fraudulento al no acreditarse ninguna de sus modalidades; la segunda instancia revocó la Sentencia apelada en el extremo de reposición por despido fraudulento, señalando que el despido se realizó aparentando una causa justa. En casación, se menciona, que no procede la reposición por despido fraudulento, porque no se ha acreditado su ingreso a través de un proceso meritocrático.
CL N.º 22359-2017 LIMA NORTE	El empleador imputó falta grave por dos días de inasistencia, que con esta actitud se ha quebrantado la buena fe laboral, reiteradamente incumplía el Reglamento Interno de Trabajo por sus inasistencias, y que ya lo sancionaron anteriormente; en sede casatoria se señaló que para configurarse la falta grave el accionante debió ausentarse por más de tres días consecutivos, que incluso el Reglamento Interno no prevé como falta grave lo acontecido, así se le haya sancionado anteriormente por este hecho, por lo que no hubo legalidad en la imputación.

- CL N.º 8202-2017  
LIMA NORTE
- Primeramente se declaró fundada la demanda, considerando que si bien se acreditó la falta imputada, al vulnerarse el respectivo procedimiento se ha configurado un despido fraudulento; la segunda instancia revocó la apelada para declararla infundada al considerar que la agresión física por parte del demandante contra otro trabajador es una falta grave; el tribunal de casación señala que los hechos existieron, desestimando el despido fraudulento y que además suscribió un acta de reunión donde dejó constancia de los actos producidos.
- CL N.º 10239-2017  
LAMBAYEQUE
- El recurrente señala que se le imputó abandono laboral, al culminar la accionada sus operaciones en Chiclayo y ordenando que el actor labore en Lima; la empresa ordena el cambio luego de dos meses de conocer tal situación.
- CL N.º 10654-2017  
LAMBAYEQUE
- La peticionante señaló que la despidieron por abandono de obra al terminar la empresa sus actuaciones en Chiclayo y reiniciarlas en Lima; el empleador sabía del cierre, sin embargo, le comunicó un par de meses después.
- CL N.º 4227-2017  
LAMBAYEQUE
- El actor aduce que lo despidieron por abandonar sus actividades, la emplazada clausuró sus maniobras en Chiclayo y dispuso que el accionante trabaje en Lima; la empresa sabía del hecho con una anterioridad mayor a sesenta días
- CL N.º 5466-2017  
LAMBAYEQUE
- Señala el justiciable que se le despidió perversamente por abandonar su faena, que la empresa cerró sus instalaciones en Chiclayo y comunicó que se labore en Lima; le comunicaron luego de sesenta días de saberlo.
- CL N.º 6454-2017  
CAJAMARCA
- En este caso el juez *a quo* declaró infundada la demanda señalando que cinco años atrás se encontraron deficiencias en presupuestos presentados, no se vulnera el principio de inmediatez porque fue advertida al revisarla; el juez *aq quem* revocó la apelada, señalando que se ha vulnerado el principio de inmediatez y de razonabilidad.
- CL N.º 8351-2017  
LAMBAYEQUE
- Menciona el litigante que se le despidió por abandono de labor, que la demandada terminó su actuación en Chiclayo y estableció que trabaje en Lima; le enviaron una carta luego de sesenta días de conocer el hecho por parte del empresario.

- CL N.º 8596-2017  
LIMA
- La Juez de primera instancia declaró infundada la demanda considerando que lo señalado no se encuentra dentro de las modalidades de despido fraudulento; la segunda instancia revocó la Sentencia apelada señalando que la demandada no se encontró en liquidación y debe estimarse lo postulado; los jueces supremos señalaron que no procede la reposición por despido fraudulento, porque no se comprobó su admisión a través de un concurso público.
- CL N.º 12176-  
2017 LIMA
- En sentencia se declaró infundada la demanda señalando que es grave el hecho de laborar en estado etílico; la Sala Superior revocó la apelada y la declaró fundada en parte, señalando que se imputó una falta grave no comprobada, que no hubo reiterancia debido a que la última falta similar tuvo una anterioridad de tres meses, que un plazo razonable sería en un mes y que la PNP no verificó dicho estado físico; la instancia extraordinaria señaló que no existe en la ley un lapso prescriptorio entre una falta u otra, para que se configure la reiterancia, además los hechos existieron.
- CL N.º 17087-  
2017 HUÁNUCO
- A la parte demanda se le imputó falta grave y se le despidió por haber otorgado un préstamo crediticio a un familiar, siendo un despido fraudulento; se declaró infundada la demanda, la instancia superior confirmó la apelada señalando que se acreditó el incumplimiento de obligaciones labores.
- CL N.º 19688-  
2017 DEL SANTA
- La Sala Laboral correspondiente revocó la apelada señalando que los actores tenían conocimiento de variaciones de energía y manipulación de medidores por parte de algunos clientes, sin embargo, no informaron a la empresa; las autoridades supremas señalaron que las cartas de preaviso no son precisas, por lo que la empresa actuó de manera contraria a la verdad imputando un presunto incumplimiento.
- CL N.º 3460-2018  
DEL SANTA
- El juez laboral declaró fundada la demanda señalando que no se acreditó que el recurrente vulneró un procedimiento interno o haya faltado el respeto a su supervisor; la Sala Laboral revocó la apelada, señalando que el trabajador influyó a que se agregue más herramientas al documento de retiro y faltó el respeto a su superior; el tribunal casatorio señaló que el demandante reconoció los hechos por lo que no se ha configurado despido fraudulento.
- CL N.º 8263-2018  
LIMA
- Los jueces supremos señalaron que se configuró despido fraudulento, en cuanto no se ha cumplido con los artículos 13 y 14 de la ley 26887, es decir, la carta de despido suscrita por personal que no represente a la sociedad es inválido.

- CL N.° 15001-2018 CUSCO
- El juzgado respectivo declaró infundada la demanda señalando que se visualiza un video donde el actor estaba infestando bebidas alcohólicas fuera del horario de trabajo, pero dentro de las instalaciones; la Sala Laboral confirmó la apelada, señalando que los hechos existieron, incluso en horario laboral; el pronunciamiento casatorio es que no existió despido fraudulento en cuanto el demandante reconoció parcialmente los hechos.
- Actora solicita reposición al haberse configurado despido fraudulento, se declaró fundada la demanda considerando que se le imputaron cargos de ocurrencias no verificadas vulnerándose el principio de imputación, la segunda instancia revocó la apelada señalando que con los correos electrónicos se demuestra que la trabajadora debió verificar cualquier vehículo que transportaba bienes, y generen riesgos, por lo que el despido no fue fraudulento; la corte casatoria consideró que se incumplió con la inspección física, por lo que los hechos no fueron falsos.
- CL N.° 2929-2017 AREQUIPA
- La peticionante solicita su reposición al haber sido objeto de despido fraudulento y accesoriamente la indemnización por daños y perjuicios o por despido arbitrario; se declaró infundada la demanda considerando que no existió coacción para que la actora firme el acuerdo de mutuo disenso; la segunda instancia confirmó la apelada señalando que no se acreditó despido fraudulento al no haber coacción o amenaza; en instancia casatoria se señaló que en un acto amenazante el temor debe ser fundado, la intimidación debe conllevar a un daño grave, por otro lado los hechos imputados no fueron imaginarios.
- CL N.° 3797-2017 LA LIBERTAD
- En este caso el juez declaró infundada la demanda considerando que los hechos existieron al darse pagos y retiros irregulares por parte de algunos clientes; la instancia superior revocó la Sentencia apelada y la declaró fundada señalando que se despidió al demandante después de un año y cinco meses de ocurrido los hechos y nueve meses después de conocerlos, se infringió el principio de inmediatez.
- CL N.° 28132-2017 HUÁNUCO
- El juez de primera instancia declaró infundada la demanda mencionando que debe considerarse el precedente Huatuco y que lo señalado no se encuentra dentro de las modalidades de los despidos fraudulentos; la segunda instancia revocó la Sentencia apelada en lo relacionado al despido fraudulento señalando que la demandada no se encontró en liquidación; al resolverse el recurso extraordinario, se señaló que no procede la reposición por despido fraudulento, porque no se ha acreditado su ingreso por un concurso de méritos.
- CL N.° 7940-2017 LIMA

CL N.º 1862-2018 LIMA	El juzgador declaró fundada la demanda, considerando que la causa de despido fue el acceso a terceros a las instalaciones de la demandada, por lo que se realizó con ánimo perverso; la segunda instancia revocó la apelada argumentando que no se configura despido fraudulento pero las imputaciones acreditadas no son razonables para despedir al actor; la instancia suprema señaló que la Sala Superior no ha cumplido con analizar si las imputaciones realizadas son contrarias a la rectitud de la relación laboral.
CL N.º 2283-2017 LIMA	Actor solicita dejar sin efecto el despido fraudulento y se ordene su reposición, remuneraciones y beneficios dejados de percibir; se declaró fundada la demanda considerando que el incumplimiento de sus obligaciones fue falsamente imputado, que respecto a la imputación solo se produjo intercambio de palabras y empujones, no se demostró agresión física, ni desprecio; la segunda instancia confirmó la apelada señalando que se le imputó el ejercicio de un hecho notoriamente inexistente, que al ser secretario general del sindicato se pretendió vulnerar sus derechos; el colegiado supremo señaló que los hechos fueron inexistentes sin embargo, al ser despido fraudulento desestimaron lo relacionado a remuneraciones devengadas.
CL N.º 12937- 2018 LIMA	En principio se declaró fundada la demanda considerando que existió despido fraudulento ya que la conducta de la demandada fue ilegal; el superior al absolver el grado confirmó la Sentencia apelada fundamentando que el despido se realizó en forma fraudulenta imponiendo una justificación legal aparente; en la instancia extraordinaria se señaló que no procede la reposición por despido fraudulento, porque al ingresar a laborar no fue a través de un proceso concursal.

---

**Nota.** \*CL: Casación Laboral

Respecto a las casaciones, para el 2020, con las delimitaciones en la presente investigación, se tiene lo siguiente:

Tabla N.º 3

*Listado de casaciones analizadas, 2020*

Expediente casatorio	Comentario
CL* N.º 256-2017 LAMBAYEQUE	Alude la reclamante que se le despidió por abandono de su ocupación, que la requerida dio por cerrada sus operaciones en Chiclayo y dio la orden que los trabajadores prosigan trabajando en Lima; le remitieron la directiva después de sesenta días de conocido el hecho por el titular demandado.
CL N.º 580-2017 LAMBAYEQUE	El caso, se trata de una solicitud de reposición laboral al imputar un supuesto abandono de obra, el demandado dio por terminada sus maniobras en Chiclayo y dio el mandato que los trabajadores continúen prestando servicios en Lima; el empresario concedor del cierre que se vendría decidió enviar tal comunicado después de un par de meses.
CL N.º 1114-2017 LIMA	La actora solicita su reposición al centro de labores; en principio se declaró infundada su demanda, considerando que en el despido no existió fraude por que hubo un acuerdo por mutuo disenso que dar por finalizada la relación laboral; la segunda instancia confirmó la apelada argumentando que no se acreditó coacción o que hubo conminación en el despido; ya en sede casatoria, se señaló que no se comprobó que la recurrente fue engañada o amenazada gravemente, por lo que no fue intimidada, no fue violentada, es decir, no fue coaccionada, solo fundamenta su versión en un Acta de Verificación de despido y un correo electrónico que acredita un depósito de dinero.
CL N.º 21662-2017 JUNÍN	El cesado solicita reposición por despido fraudulento y alternativamente el pago de una indemnización por despido fraudulento, el <i>a quo</i> declaró infundada la demanda al comprobarse falta por omitir el correcto proceder para identificar a un cliente, y que otra persona le realizó un depósito con dinero que el banco le concedió, incumpliendo el Reglamento Interno; el <i>ad quem</i> revoca la sentencia al considerar que hubo una suspensión de tres días ordenada luego de las faltas que dieron lugar a su despido, por lo que no existe reiterancia, donde le conceden la indemnización por despido arbitrario; por su parte al pretenderse casar la sentencia de vista, se señaló que se cometieron irregularidades en forma reiterada.

- CL N.º 12930-2017 LA LIBERTAD
- El accionante solicita reposición laboral, se le imputó incumplimiento del reglamento de trabajadores en morosidad en el Sistema Financiero, argumentando la empresa que en esta labor no se pueden aceptar a trabajadores que tengan tal característica; el juzgador de instancia primera declaró fundada la demanda, en consideración que la empleadora no acreditó que la morosidad del trabajador tenga relevancia en las labores del peticionante; la segunda instancia ordinaria revocó la apelada declarándola fundada, señalando que la falta grave imputada si existe en el Reglamento Interno de la demandada, que la capacidad para desempeñar su cargo está relacionada con la morosidad incurrida; el colegiado supremo, señaló que la demandada vulneró sus derechos laborales, pues no cumplió con el mismo reglamento para trabajadores con morosidad reubicando al trabajador, a la vez que la norma que prohibía a estos trabajadores laborar en estas funciones fue de fecha posterior a lo mencionado.
- CL N.º 13696-2017 LIMA
- La contendiente postula dejar sin efecto el despido del que fue objeto; el juez laboral declaró infundada la demanda considerando que no hubo desnaturalización de contrato; la Sala Laboral Permanente correspondiente revocó la Sentencia apelada señalando que anteriormente hubo un reconocimiento judicial de vínculo laboral a plazo indeterminado; la Sala Suprema consideró que al no haber ingresado a su ocupación por medio de un concurso de plazas, es que debe desestimarse la pretensión de despido fraudulento.
- CL N.º 15421-2017 DEL SANTA
- El reclamante postula reposición por despido fraudulento; el a quo declaró fundada la demanda declarando que se imputaron hechos inexistentes; la Sala Laboral confirmó la apelada; en sede suprema, se señaló, que el demandante al referirse por escrito al dirigirse a uno de los representantes de la empresa que entiende su baja capacidad de decisión, pues ello sería una respuesta por un acto de hostilidad por parte de la empresa, fue un aspecto subjetivo, que no sustenta la imputación.
- CL N.º 11950-2017 LAMBAYEQUE
- La litis trata de una petición de reposición laboral al darse un presunto abandono laboral, la parte demandada dio por finalizada las operaciones en Chiclayo y remitió la directiva que los trabajos se continúen realizando en Lima; la entidad concedora del futuro cierre de la sucursal, envió tal comunicación luego de transcurrir un par de meses.



- CLN.° 28329-2017  
DEL SANTA
- Se solicitó reposición por despido fraudulento; el juzgado laboral declaró infundada la demanda declarando que el demandante no ha cumplido con sus obligaciones laborales; el superior en grado revocó la apelada señalando despido injustificado; en sede extraordinaria señalaron que los hechos existieron, el recurrente se retiró antes del cierre de la agencia y a la vez faltó de palabra a otro trabajador, por lo que el despido no fue fraudulento.
- CL N.° 26451-  
2017 LIMA
- La demandante postula su reposición laboral; la juez *a quo* desestimó la demanda considerando que no existe relación entre el despido y la demanda incohada; el superior en grado revocó la Sentencia apelada señalando que su empleador ha seguido siendo el Midis, el despido es fraudulento y con una invocación aparente de la norma; el colegiado casatorio, sustenta que no puede reponerse a la trabajadora en cuanto debió ingresar a su cargo a través de un proceso concursal.
- CL N.° 23826-  
2017 LIMA  
NORTE
- El contendiente postula como única pretensión su reposición por despido fraudulento por simulación y fraude; se declaró infundada la demanda, señalando que la causa del despido es la incapacidad permanente y no la invalidez absoluta que se menciona, que el demandante reconoció ser epiléptico desde sus adolescente; la segunda instancia revocó la decisión declarándola fundada, al considerar que no se implementaron medidas óptimas respectivas, que se acredita un acto de discriminación al despedirlo por su enfermedad; por su parte los jueces supremos señalaron que ello debió ser certificado por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta Médica que la ley estipula, a solicitud de la empresa.
- CL N.° 21238-  
2017 LA  
LIBERTAD
- El accionante solicita reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios, que en el tercer y cuarto día de su ausencia laboral no se le permitió el ingreso; se declaró fundada la demanda señalando que hubo una parada intempestiva de las labores por asuntos sindicales y solo por el plazo de dos días; el *ad quem* revocó la apelada; el tribunal supremo señaló que, al existir los hechos, se desestima la acción fraudulenta.
- CL N.° 16019-  
2018 HUÁNUCO
- La contendiente solicita se deje sin efecto el despido fraudulento en su contra, y como consecuencia, se ordene su reposición; se declaró fundada la demanda considerando que se le imputaron hechos inexistentes; la sede superior confirmó lo resuelto señalando que se despidió a la demandante vulnerando el principio de inmediatez, la empleadora olvidó los hechos imputados, la despidió en forma contraria a la ley y no fue proporcional.

CL N.º 21820-  
2017 LIMA

La justiciable solicita reposición por despido fraudulento; el juez tutelante del proceso de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada la demanda interpuesta, señalando que no constituye falta la prevalencia de fondos a favor de la demandante y que la mencionada no ejerció competencia desleal para atraer clientes de la empresa emplazada; el superior en grado de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la apelada, señalando que no existe relación entre la actividad de la emplazada y la de la demandante, por lo que no debería configurarse el tipo de despido invocado.

CL N.º 24691-  
2017 JUNÍN

El litigante solicita su reposición laboral; en primera instancia se declaró infundada la demanda, al fundamentar que los hechos sucedieron en los años 2012 a 2013 y la empleadora tomó conocimiento el año 2014, por lo que la imputación realizada en este año no supera el inicio del proceso volitivo y no hubo despido fraudulento; por otro lado la segunda instancia revocó la apelada al considerar que de los fundamentos de la demanda existe un petitorio implícito que es el despido lesivo al debido proceso (razonabilidad y proporcionalidad) por exceder la sanción, como el hecho de prestar su cuenta de acceso laboral, que el empleador debió analizar los años de labor, si hubo dolo o no; el colegiado supremo mencionó que el despido resulta arreglado a ley porque los hechos son verdaderos, revistiéndolos de gravedad.

CL N.º 12198-2018  
LA LIBERTAD

Prestador de servicios solicita reposición por despido con fraude; en principio se declaró infundada la demanda, considerando que el actor se ha apropiado indebidamente de los bienes al entregar un par de zapatos a su hijo; la segunda instancia revocó la apelada argumentando que no se evidencia apropiación o utilización de bienes de la empresa, se ha comprobado que la entrega de ello fue por la vía regular; al resolver el recurso casatorio se mencionó que se ha cumplido con el procedimiento adecuado, se tiene registro de entrega y fue reportado adecuadamente, en consecuencia no hubo apropiación indebida.

CL N.º 17160-  
2017 TACNA

El peticionante señala que se le despidió en forma fraudulenta y arbitraria; el juez laboral declaró infundada la demanda considerando que los casos imputados no han sido desvirtuados, como balance incorrecto de un bien, no se realizó inspección para otorgar un crédito y evaluaciones objetivas a terceros involucrados; el colegiado superior revocó la sentencia apelada señalando que si bien no concurren modalidades de despido fraudulento, no hubo daño para la empresa tampoco ventaja para el actor, por lo que el despido fue arbitrario por vulnerar sus derechos; en sede casatoria se consideró que no puede amparar la pretensión que se demanda por que conocía las prohibiciones relacionadas a su cargo, y las infringió.

CL N.º 23751-  
2017 LIMA

En este caso se tiene que la demandante solicita su reposición laboral; el *a quo* declaró infundada la demanda considerando que no hay nexo de causalidad entre el despido y la pretensión postulada; la Sala Laboral correspondiente revocó la Sentencia apelada señalando que al producirse los hechos la requerida no se encontraba en liquidación y declara despido fraudulento por imputación inexistente; el tribunal casatorio estableció que no se podría reponer a la actora en cuanto no ingreso al trabajo por un proceso meritocrático.

---

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

En las tablas anteriores, se han mostrado las casaciones que tuvieron pronunciamientos en materia laboral sobre despido fraudulento, acorde a las características del presente estudio.

**Respecto al objetivo general;** procedemos a describir las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, del 2018 al 2020, siendo esta la categoría general de análisis, lo que nos permite responder nuestra general interrogante, cuya finalidad se logra respondiendo, por tanto, los objetivos específicos.

**Respecto al primer objetivo específico;** proseguimos a identificar los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento,

del 2018 al 2020, en respuesta a nuestro primer interrogante específico, lo que también representa un estudio categórico inicial.

A continuación, se muestran tablas donde se identifica lo mencionado.

Tabla N.º 4

*Identificación de pronunciamientos casatorios divergentes, del 2018 al 2020*

Expediente casatorio	Pronunciamiento divergente
CL* N.º 13061-2016 LAMBAYEQUE	No existió despido fraudulento, que en virtud de la conclusión del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A., la emplazada en su facultad directriz decidió trasladar a la actora a otra dependencia, abandonando la demandante sus actividades y no se verificó su versión (Considerando N.º 12).
CL N.º 19323-2016 LAMBAYEQUE	Señalaron que se ha configurado un despido fraudulento, no hay abandono de trabajo, la empleadora actuó con ánimo perverso, no comunicó en forma oportuna lo acontecido y actuó omisivamente (Considerando N.º 20).
CL N.º 19910-2016 LAMBAYEQUE	No existió despido fraudulento, pues la empleadora en ejercicio del <i>ius variandi</i> y del poder de dirección cambió ciertas condiciones y despidió al demandante por haber cometido falta grave, al no presentarse según lo ordenado (Considerando N.º 13).
CL N.º 20488-2016 LAMBAYEQUE	El rompimiento del vínculo no fue fraudulento, la empresa debido a la resolución de contrato con su cliente, y en mérito de su facultad de dirección, comunicó a la parte demandante el cambio de lugar para prestar los servicios, a lo que la trabajadora no asistió (Considerando N.º 12).
CL* N.º 10239-2017 LAMBAYEQUE	Se pronunciaron en el sentido que existió despido fraudulento, la empleadora actuó de mala fe, en forma engañosa, perversa, su actuar fue omisivo y negligente (Considerando N.º 19).
CL N.º 10654-2017 LAMBAYEQUE	El colegiado se pronuncia mencionando que se comprueba la mala fe por parte de la empresa, actuación con perversidad y dolosa que vulnera el derecho de la trabajadora al imputar el abandono laboral, siendo el despido fraudulento (Considerando N.º 18).
CL N.º 4227-2017 LAMBAYEQUE	Los jueces señalaron que al imputar la causal de despido lo hicieron en forma fraudulenta que carece de buena fe, con perversidad, engaño y en forma dolosa (Considerando N.º 18).

- CL N.º 5466-2017  
LAMBAYEQUE
- En esta sede, el pronunciamiento es que el despido fue fraudulento, la emplazada actuó de mala fe al imputar abandono de trabajo, esta actuación fue con ánimo perverso, en forma dolosa, contraria a la rectitud del vínculo laboral (Considerando N.º 18).
- CL N.º 8351-2017  
LAMBAYEQUE
- Se señaló que el despido es fraudulento, la empresa actuó en forma perversa, que lesiona derechos del demandante, tuvo un actuar doloso y omisivo (Considerando N.º 19).
- CL\* N.º 256-2017  
LAMBAYEQUE
- Calificaron de fraudulento el despido acontecido en el caso de autos, en forma perversa la empresa modificó tardíamente el contrato del demandante, siendo esta una medida irrazonable (Considerando N.º 8).
- CL N.º 580-2017  
LAMBAYEQUE
- Señalaron que se ha configurado un despido fraudulento; la empleadora actuó con ánimo perverso porque no resulta razonable que modifique el contrato luego de dos meses de conocer el hecho y no se ha considerado los gastos necesarios del traslado (Considerando N.º 8).
- CL N.º 11950-2017  
LAMBAYEQUE
- Mencionaron que el despido invocado fue fraudulento, no existe el abandono invocado por la patronal, se le otorgó un tiempo diminuto para el traslado; por lo que se evidenció un acto de mala fé, perverso, doloso y que lesiona derechos constitucionales (Considerando N.º 18).
- CL\* N.º 18675-2018  
LIMA
- El tribunal de casación señaló que las instituciones del Estado deberán sancionar a cualquier funcionario que no cumpla con la normativa en la contratación respectiva de personal (Considerando N.º 14); además se hace mención que el juez laboral debe reconducir el procedimiento para que el demandante peticione indemnización por despido arbitrario (Parte decisoria).
- CL N.º 8596-2017  
LIMA
- El colegiado señaló que debe sancionarse al personal de las entidades respectivas que incumplan con los cánones legales de selección de personal, como el caso de la meritocracia como requisito (Considerando N.º 21); así mismo en la parte decisoria señalaron que el juez primigenio adecúe el proceso para que el justiciable solicite la indemnización correspondiente.
- CL N.º 7940-2017  
LIMA
- Señalaron que al declarar improcedente la demanda el juzgador de primera instancia debe reconducir el petitorio a fin de que el recurrente pueda peticionar la indemnización que la ley estipula (Parte decisoria).
- CL N.º 12937-2018  
LIMA
- Resolvieron, que la primera instancia debe reconducir el proceso para que la reclamante pueda adecuar su petitorio al de indemnización por haber sido despedida en forma arbitraria (Decisión).

CL* N.º 13696-2017 LIMA	En el considerando N.º 9, fundamentaron que sería una actitud dilatoria reconducir el proceso, ello por celeridad y economía del proceso.
CL N.º 26451-2017 LIMA	En el considerando N.º 18, señalaron que para evitar situaciones dilatorias debe aplicarse los preceptos de economía-celeridad procesal, en lugar de la reconducción; estableciéndolo en la parte dispositiva.
CL N.º 23751-2017 LIMA	En el noveno considerando, mencionaron que deben evitarse actos dilatorios en la contienda, como alternativa ante la posibilidad de reconducir el proceso; quedando establecido en la decisión.
CL N.º 28132-2017 HUÁNUCO	El pronunciamiento casatorio al respecto, si bien la reclamante solicita se declare fraudulento su despido, no se puede considerar que solo por el tiempo se perdonó la falta, se debe realizar un análisis acorde a las exigencias de ley, como el caso de considerar que se encuentra en curso una denuncia penal en su contra y la secuencia sistemática de sucesos (Considerando N.º 9).
CL N.º 6454-2017 CAJAMARCA	Consideraron que la empresa ya conocía los hechos a través de Recursos Humanos, donde le remitieron dos comunicaciones invitándolo a renunciar, vulnerándose el principio de inmediatez, actuando la empleadora perversamente (Considerando N.º 16).
CL* N.º 16019-2018 HUÁNUCO	Se vulneró el principio de inmediatez, pasaron meses luego de conocerse el hecho, a la vez que se imputó hechos que anteriormente el trabajador emitió su descargo (Considerando N.º 12).
CL N.º 21820-2017 LIMA	La corte de casación mencionó que acorde al Estatuto se verifica competencia desleal, que los hechos sindicados existieron, y respecto a la gravedad del hecho, ello pudo analizarse al dilucidar despido incausado mas no fraudulento (Considerando N.º 22).
CL N.º 12198-2018 LA LIBERTAD	Se está frente a un despido con ánimo perverso, pues se ha vulnerado criterios de proporcionalidad en la falta imputada (Considerando N.º 10).

---

**Nota.** Adaptado de las publicaciones del Diario Oficial El Peruano

\*CL: Casación Laboral

En la tabla N.º 4, podemos notar los pronunciamientos que, en comparación a otros, muestran divergencias en las posiciones adoptadas por el colegiado supremo, que resuelve determinadas situaciones fácticas.

Tenemos que, primero, las casaciones cuyas pretensiones demandadas nacieron en Lambayeque, en estas hay dos grandes posiciones divergentes al resolver el recurso casatorio, donde la demandada es la empresa Adecco Consulting S.A., y como demandantes los trabajadores que interpusieron sus demandas en forma individual, ante la correspondiente Corte Superior de Justicia; en estos casos la parte que interpuso el recurso casatorio fue la empleadora.

También, podemos notar en esta tabla, en otro contexto las casaciones que partieron de demandas que fueron postuladas en Lima, trabajadores contra el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; cada trabajador inició su demanda contra la entidad mencionada. Así siguiendo el orden en la tabla mencionada, se tiene las casaciones N.º 28132-2017 HUÁNUCO, N.º 6454-2017 CAJAMARCA y N.º 16019-2018 HUÁNUCO, donde la Corte Suprema emite pronunciamientos que no van en la misma dirección. Se puede identificar a la vez las casaciones N.º 21820-2017 LIMA y N.º 12198-2018 LA LIBERTAD, emitidas por la instancia suprema, donde no se mantiene en forma clara las mismas posiciones.

**Respecto al segundo objetivo específico;** a continuación, caracterizamos las modalidades de despido fraudulento en los pronunciamientos divergentes, en las casaciones del contexto analizado, esta importante categoría de estudio, nos permite dar respuesta a la segunda interrogante específica.

Tabla N.º 5

*Modalidad de despido fraudulento en los pronunciamientos divergentes*

Expediente casatorio	Parte demandada (instancia ordinaria)
CL* N.º 13061-2016 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 19323-2016 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 19910-2016 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 20488-2016 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso

CL N.º 10239-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 10654-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 4227-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 5466-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 8351-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 256-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 580-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 11950-2017 LAMBAYEQUE	Despido con ánimo perverso
CL N.º 18675-2018 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 8596-2017 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 7940-2017 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 12937-2018 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 13696-2017 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 26451-2017 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 23751-2017 LIMA	Vulneración del principio de tipicidad
CL N.º 28132-2017 HUÁNUCO	Despido con ánimo perverso (relacionado al principio de inmediatez)
CL N.º 6454-2017 CAJAMARCA	Despido con ánimo perverso (relacionado al principio de inmediatez)
CL N.º 16019-2018 HUÁNUCO	Despido con ánimo perverso (relacionado al principio de inmediatez)
CL N.º 21820-2017 LIMA	Imputación de hechos inexistentes
CL N.º 12198-2018 LA LIBERTAD	Imputación de hechos inexistentes

---

\*CL: Casación Laboral

El despido fraudulento, como anteriormente hemos mencionado, tiene ciertas modalidades o supuestos que lo caracterizan, a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC.

En la presente investigación, se tiene el resultado de las divergencias encontradas; las casaciones cuyos casos se originaron en Lambayeque, teniéndose como demandado a la empresa Adecco, en cuanto a la modalidad de despido con ánimo perverso, y en detalle a la interpretación que realizan los magistrados respecto al *ius variandi* (anteriormente definido), se tiene posiciones distintas y hasta contrarias, donde



se analizaron las condiciones laborales tras esta dirección de la empresa, como el plazo promedio otorgado de cuatro días para dicho traslado y demás detalles.

En cuanto a la modalidad de vulneración al principio de tipicidad, instaurado también en el precedente vinculante establecido por el máximo intérprete de la Constitución; en el presente caso, para las casaciones originadas en Lima contra el Midis se tiene interpretaciones derivadas respecto del precedente “Huatuco” que no mantienen la misma posición en los pronunciamientos.

Otro criterio en que no prevalece una misma posición es el relacionado al principio de inmediatez, ello a través de las tres casaciones listadas en la tabla N.º 5; en esta tabla también se tiene posiciones distintas respecto a si la gravedad o proporcionalidad de una falta sería equiparable o no frente a una pretensión de reposición laboral por despido fraudulento. Tal el caso de las casaciones N.º 21820-2017 LIMA y N.º12198-2018 LA LIBERTAD, donde la modalidad de despido fraudulento relacionada a imputación de hechos inexistentes, en mérito al precedente constitucional indicado, puesto que de allí partió el pronunciamiento obtenido.

**Respecto al tercer objetivo específico;** procedemos a especificar las conformaciones de la Sala Suprema, las partes intervinientes, la infracción que se invoca y los elementos o fundamentos de motivación principales que dieron lugar a determinadas posiciones o pronunciamientos divergentes en las casaciones contextualizadas sobre restitución laboral por despido fraudulento; donde esta categoría de análisis permite a la vez responder al tercer interrogante específico.

A continuación, se listan los magistrados que intervinieron en la emisión de los pronunciamientos casatorios, motivo del estudio presente.

Tabla N.º 6

*Conformación de Sala Suprema en los pronunciamientos divergentes (jueces supremos)*

Sala Suprema	Magistrados participantes en las casaciones motivo de análisis, en pronunciamientos divergentes
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema	Rodas Ramírez (RR), Yrivarren Fallaque (YF), Arévalo Vela (AV), Rubio Zevallos (RZ), Malca Guaylupo (MG), De la Rosa Beldriñana (DLRB), Yaya Zumaeta (YZ), Rodríguez Chávez (RC), Rubio Zevallos (RZ), Torres Gamarra (TG), Ubillus Fortini (UF), Vera Lazo (VL), Calderón Puertas (CP), Torres Vega (T,G), Mac Rae Thays (MRT), Arias lazarte (AL).

**Nota.** Adaptado de las publicaciones del Diario Oficial El Peruano

En el presente estudio, las casaciones analizadas han sido emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de nuestro país, luego de haber identificado los pronunciamientos casatorios divergentes que señala la presente investigación, se puede notar que han participado los jueces supremos listados en la tabla N.º 6, mostrada.

Tabla N.º 7

*Conformaciones de la Sala Suprema y partes procesales*

Expediente casatorio	Conformaciones de Sala Suprema	Partes procesales
CL* N.º 13061-2016 LAMBAYEQUE	RR**, YF, AV, RZ; votos discordantes de MG, DLRB.	N.A.M.R.***-Adecco Consulting S.A
CL N.º 19323-2016 LAMBAYEQUE	MG, DLRB, YZ, RC; posiciones discordantes de AV, RR.	J.J.V.R.Adecco Consulting S.A
CL N.º 19910-2016 LAMBAYEQUE	AV, YF, RZ y RR; con el voto en discordia de MG, YZ, y con el voto en singular de RC.	C.V.V.A.Adecco Consulting S.A.

CL N.º 20488-2016 LAMBAYEQUE	AV, RZ, YF y RR; con el voto en discordia de YZ, MG y RC.	C.K.V.E.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 10239-2017 LAMBAYEQUE	YZ, DLRB, TG y MG; y con el voto en discordia de YF, AV.	R.C.Q.M.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 10654-2017 LAMBAYEQUE	MG, TG, DLRB, YZ; opiniones discordantes de AV, YF.	J.E.V.O.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 4227-2017 LAMBAYEQUE	VL, AA, YZ, UF, MG.	E.J.T.A.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 5466-2017 LAMBAYEQUE	UF, YZ, MG y AA; y el voto en minoría de AV.	J.V.M.S.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 8351-2017 LAMBAYEQUE	YZ, UF, MG y AA; el voto en minoría de AV.	A.L.C.R.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 256-2017 LAMBAYEQUE	DLRB, AA, MG, YZ; votaron en discordia AV e YF.	D.E.P.S.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 580-2017 LAMBAYEQUE	MG, VL, UF, YZ, MG, AA.	E.Z.H.P.Adecco Consulting S.A.
CL N.º 11950-2017 LAMBAYEQUE	UF, AA, RC, UF, CP, MG.	A.Y.A.G-Adecco Consulting S.A.
CL N.º 18675-2018 LIMA	VL, AA, UF, YZ; voto minoritario de TV.	R.F.B.B.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 8596-2017 LIMA	MG, UF, AA y YZ; decisión en forma singular de AV.	P.M.S.M.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 7940-2017 LIMA	MG, MRT, TG y YZ; decisión minoritaria de TV.	M.A.M.C.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 12937-2018 LIMA	AV, AA, UF, MG, YZ.	M.A.S.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 13696-2017 LIMA	DLRB, AA, UF, YZ, MG.	F.J.C.G.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 26451-2017 LIMA	YZ, DLRB, AA, UF, MG.	E.M.H.C.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 23751-2017 LIMA	YZ, DLRB, MG, AA, UF.	J.H.E.Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)
CL N.º 28132-2017 HUÁNUCO	AV, AA, UF, MG, YZ.	A.I.R.P.Banco de la Nación

CL N.° 6454-2017 CAJAMARCA	MG, AV, AA, UF, YZ.	J.H.S.C.Minera Yanacocha S.R.L.
CL N.° 16019-2018 HUÁNUCO	AA, CP, MG, UF, YZ.	F.J.M.T.Banco de la Nación
CL N.° 21820-2017 LIMA	DLRB, UF, YZ, MG, AA.	R.M.G.Inmuebles y Recuperaciones Continental S.A.
CL N.° 12198-2018 LA LIBERTAD	AA, AL, UF, RC, MG.	J.L.P.C.Casa Grande S.A.A.

---

**Nota.** Adaptado de las publicaciones del Diario Oficial El Peruano

\*CL: Casación Laboral

\*\*Ver tabla N.° 6

\*\*\*Iniciales del nombre del demandante

De acuerdo con las tablas N.° 6 y N.° 7, podemos notar a los magistrados que han conformado cada colegiado encargado de resolver las casaciones con los pronunciamientos que venimos caracterizando.

En cuanto a los justiciables o partes procesales, se opta por colocar las abreviaturas de identificaciones de la parte demandante, ello por motivos éticos, en cuanto a los nombres personales de los intervinientes. Se señala también que en los casos Adecco y Midis, fueron estas empresas quienes interpusieron el recurso extraordinario.

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, para poder acudir al recurso de casación, se tiene que plantear la infracción legal, ya sea principalmente, normativa o apartamiento de un precedente vinculante, con los requisitos de ley que se exige. En las cuatro tablas que se presentan a continuación se describe el tipo de infracción que invocó la parte casacionista en su respectivo recurso extraordinario, así mismo también se especifica los principales elementos que dieron lugar a cada decisión, en los mencionados pronunciamientos divergentes sobre despido fraudulento.

Tabla N.º 8

*Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido con ánimo perverso)*

Expediente casatorio	Tipo de infracción que se invoca	Elementos principales que motivaron decisión o dieron lugar a los pronunciamientos casatorios divergentes
CL* N.º 13061-2016 LAMBAYEQUE	Inaplicación de los artículos N.º 9, 22, 24 y 25.h de la L.P.CL**	La trabajadora una vez que haya tomado conocimiento de la variación de la sede de labores, debió apersonarse al puesto de labor asignado, las mismas que no las hubo justificado, se colige que la ruptura del vínculo laboral es justo, pues al haber superado el plazo de ley por inasistencia de labores, se cometió falta grave (Considerando N.º 13).
CL N.º 19323-2016 LAMBAYEQUE	Literales a) y h) del artículo N.º 25 de la L.P.CL	Si bien el accionante no se presentó en Lima, la decisión de variación es desproporcional, en tenor a la ubicación geográfica y los detalles del empleo reasignado en su retribución mensual, si los quehaceres serían los mismos (Considerando N.º 18). Así mismo el recurrente no abandonó sus labores, debe verse el caso en forma íntegra de acuerdo a lo acontecido (Considerando N.º 21).
CL N.º 19910-2016 LAMBAYEQUE	Artículos N.º 9, 22, 24 y 25.h de la L.P.CL	La peticionante no se constituyó a su puesto de labores según lo dispuesto, siendo injustificado, se le despidió al cometer una falta grave estipulada en ley (Considerando N.º 14).
CL N.º 20488-2016 LAMBAYEQUE	Artículos N.º 9, 22, 24, 37 y 25.h de la L.P.CL	Si bien hubo un cuestionamiento de la carta de preaviso por parte de la actora, debió cumplir con lo ordenado por la empresa, no obstante, se ausentó y no justificó su actuar, por lo que su empleador procedió a despedirla invocando una norma legal, al faltar por un periodo que supera lo mínimo exigible (Considerando N.º 13).

CL N.º 10239-2017 LAMBAYEQUE	Infracción normativa de la L.P.CL en sus artículos N.º 9, 22, 24 y 25.h	El reclamante no se presentó a laborar porque su empleador actuó en forma desproporcional, sin considerar la lejanía de la sede, no se detalló su remuneración, sus nuevas actividades (Considerando N.º 18). La empresa omitió la comunicación que variaba la condición laboral en la etapa correspondiente, no hubo abandono de actividades (Considerando N.º 19).
CL N.º 10654-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación de la L.P.CL en sus artículos N.º 9, 22, 24 y 25.h	Lo decidido por la patronal no se encuentra dentro de un criterio razonable, más bien resultó perjudicial para el peticionante, el tiempo para el cambio fue muy corto y no se detalló las nuevas condiciones de trabajo como los conceptos remunerativos y quehaceres en la nueva sede (Considerando N.º 17). No hay evidencia del abandono invocado ya que ello debe acreditarse en forma expresa sin generar dudas (Considerando N.º 18).
CL N.º 4227-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación del articulado N.º 9, 22, 24 y 25.h de la L.P.CL	En la directiva del empleador se vulnera un criterio razonable, el tiempo que otorgó para su cumplimiento es demasiado pequeño, incluido no se precisó lo relacionado a la nueva coyuntura laboral que asumiría la actora, no se sabe si se le iría a incrementar su haber o si sus actividades serían las mismas (Considerando N.º 17). Se desestima el abandono referido en virtud que la acreditación de este debe ser sin duda alguna (Considerando N.º 18).

CL N.º 5466-2017 LAMBAYEQUE	Infracción normativa de la L.P.CL en su articulado N.º 9, 22, 24 y 25.h	Hubo ausencia del trabajador al centro de labores, la medida que adoptó la empresa no fue razonable, se le dio un tiempo muy pequeño para su traslado donde no se consideró dicha distancia, como las labores que realizaría, si habría un aumento en su haber (Considerando N.º 17). No hubo abandono de labor, en cuanto ello debe demostrarse en forma fehaciente, teniéndose una ruptura laboral fraudulenta (Considerando N.º 18).
CL N.º 8351-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación de la L.P.CL en su articulado N.º 9, 22, 24 y 25.h	La recurrente no cumplió con la directiva de cambio, debido a que la empresa tuvo un acto desproporcional, no se ha pasado a detallar los nuevos aspectos laborales, si recibiría un incremento de sus haberes, la distancia al nuevo lugar es considerable (Considerando N.º 18). La empresa omitió la comunicación de este acto imperativo, en la forma idónea, a la prestadora de servicios (Considerando N.º 19).
CL N.º 256-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación de la L.P.CL en sus preceptos N.º 9, 22, 24 y 25.h	Es irrazonable otorgarle al trabajador un lapso diminuto para su traslado a Lima; más aún no se ha detallado su nueva posición tanto remunerativa como de las actividades en esta nueva sede (Considerando N.º 20). Lo invocado debe acreditarse indubitablemente, a la vez que tal mandato no se comunicó oportunamente (Considerando N.º 21).
CL N.º 580-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación de la L.P.CL en sus numerales 9, 22, 24 y 25.h	Se tiene un despido carente de razonabilidad, las condiciones en el cambio son distintas, al colaborador no se le detalló cómo sería su nueva remuneración, tampoco si su función laboral sería la misma (Considerando N.º 17). El abandono a que se refiere debe acreditarse con las pruebas idóneas (Considerando N.º 18).

CL N.º 11950-2017 LAMBAYEQUE	Inaplicación del artículo 9º del D.S. N.º 003-97-TR.	No es razonable la decisión determinada por la demandada, el tiempo otorgado para el cambio es muy corto, así mismo no detalló cómo serían las nuevas exigencias laborales, sobre todo en cuanto al nivel remunerativo y funciones a continuar en la sede (Considerando N.º 17). Debe ser acreditado fehacientemente el abandono laboral (Considerando N.º 18).
---------------------------------	--	---

---

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

\*\*L.PCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

De acuerdo con las tablas N.º 7 y N.º 8, al comparar las casaciones respectivas, cuyas pretensiones fueron interpuestas contra Adecco Consulting S.A., se observa que las casaciones N.º 13061-2016, N.º 19910-2016 y N.º 20488-2016 tienen fundamentos que dan lugar a pronunciamientos totalmente distintos frente a las casaciones N.º 19323-2016, N.º 10239-2017, N.º 10654-2017, N.º 4227-2017, N.º 5466-2017, N.º 8351-2017, N.º 256-2017, N.º 580-2017, N.º 11950-2017; es decir, en las tres primeras se mantiene una posición distinta a las restantes, más aún cuando se trata de un mismo hecho para todas las casaciones anteriores al respecto, en un proceso donde la demandada es la misma.

Las mencionadas tablas permiten también visualizar el sentido de las decisiones comentadas anteriormente; se ha valorado en estos criterios, las interpretaciones jurídicas correspondientes, pero algunos trabajadores fueron repuestos a su centro de labores, según mandato, y otros no, a pesar de que los aspectos fácticos fueron los mismos.



Tabla N.º 9

*Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido por vulneración del principio de tipicidad)*

Expediente casatorio	Tipo de infracción que se invoca	Elementos principales que motivaron decisión o dieron lugar a los pronunciamientos casatorios divergentes
CL*N.º 18675-2018 LIMA	Inaplicación del artículo N.º 5 de la Ley Marco del Empleo Público y apartamiento del precedente vinculante instaurado por el pleno constitucional en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC	En mérito al precedente vinculante de autos, en las entidades estatales los asignados son responsables de la admisión de trabajadores, cuya inobservancia puede acarrear en sanciones de índole administrativo o penal, teniendo en cuenta su manual de actividades (Considerando N.º 14). En el considerando octavo señalan, acorde al precedente mencionado, en caso no se restituya al trabajador, el juzgador reconducirá la demanda para solicitar el monto indemnizatorio respectivo.
CL N.º 8596-2017 LIMA	Inaplicación del segundo numeral del Decreto Supremo N.º 004-2004-MIMDES, de la séptima disposición complementaria y transitoria de la Ley N.º 28128, de la octogésima disposición complementaria de la Ley N.º 29951, del precepto N.º 6 de la Ley N.º 28112 y apartamiento del precedente que emitió el máximo intérprete constitucional en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	Acorde al precedente vinculante que se invoca, consideraron que deben ser acreedores a sanciones de índole administrativa o investigación penal, los representantes de las entidades estatales que incumplan los receptos relacionados a la contratación de personal, como el caso presente (Considerando N.º 21). Así mismo en el considerando décimo segundo, en el orden de lo señalado por el precedente mencionado, señalaron que al rechazare la reposición a su labor, debe la instancia jurisdiccional primigenia adecuar la pretensión postulada para que el recurrente pueda peticionar indemnización al respecto.

CL N.º 7940-2017 LIMA	Inaplicación del numeral quinto de la Ley N.º 28175 y apartamiento del precedente vinculante del expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	En el considerando cuarto, en mérito al caso Huatuco, mencionaron que, al no estimarse la pretensión de restitución del accionante al centro de labores, debe proceder que el juez laboral pueda reconducir el petitorio postulado a fin de que se puede solicitar la indemnización por ruptura del vínculo con arbitrariedad.
CL N.º 12937-2018 LIMA	Inaplicación del quinto artículo de la Ley Marco del Empleo Público y apartamiento del precedente obrante en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	En mérito al caso Huatuco, vinculante, en el considerando cuatro, señalan que al no poder reponer al trabajador a las actividades que realizaba antes del despido, debe disponerse que el magistrado de instancia primera establezca los lineamientos para que la actora pueda acondicionar su pretensión y adecuarla para solicitar el monto indemnizatorio que estipula la ley.
CL N.º 13696-2017 LIMA	Inaplicación de la Ley Marco del Empleo Público en su precepto N.º 5 y apartamiento del precedente vinculante que estableció el máximo intérprete constitucional en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	En el presente caso, debe considerarse la celeridad y economía del proceso, por lo que es conveniente disponer directamente el monto indemnizatorio por despido, donde la determinación del monto se realizará en ejecución del mandato (Considerando N.º9).
CL N.º 26451-2017 LIMA	Inaplicación de la Ley N.º 28175 en su artículo quinto y apartamiento del precedente emitido por el máximo intérprete de la Constitución en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	En el considerando décimo octavo se menciona que en virtud de que el proceso sea célere, debe concederse directamente la indemnización que corresponde en los despidos injustificados, donde la liquidación dineraria debe establecerse en el periodo de ejecución de la presente decisión.

CL N.º 23751-2017 LIMA	Inaplicación del numeral quinto de la Ley Marco del Empleo Público y apartamiento del precedente vinculante constado en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC.	En la consideración novena, establecieron, que puede ordenarse directamente el monto indemnizatorio por despido en favor de la demandante, donde la cantidad dineraria se determinará en el proceso ejecutivo de la misma.
---------------------------	---	--

---

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

Al observar las tablas N.º 7 y N.º 9, y como notamos en esta última, estamos frente a una misma situación fáctica, visualizamos que la entidad demanda es el Midis; además en la tabla N.º 4 notamos que en estas casaciones se ha resuelto que no procede reponer a la parte demandante a su puesto de labores porque su ingreso a dicha entidad no se realizó a través de un concurso de méritos; al respecto en las casaciones N.º 18675-2018, N.º 8596-2017, N.º 7940-2017 y N.º 12937-2018, se optó por la postura que el juez laboral pueda reconducir el proceso a fin de que el trabajador solicite la indemnización por despido arbitrario; sin embargo, podemos notar un criterio que no es el mismo, en las casaciones N.º 13696-2017, N.º 26451-2017, N.º 23751-2017, donde los magistrados señalaron que en mérito a los principios de economía y celeridad procesal debe concederse en esta decisión al demandante el monto indemnizatorio por despido arbitrario y no ordenar la reconducción del proceso para que el demandante pueda solicitarlo ante el juez competente, en estas últimas se ha ordenado que la liquidación de la cantidad dineraria correspondiente se realizará en el proceso ejecutivo de la sentencia.

Tabla N.º 10

*Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido con ánimo perverso relacionado al principio de inmediatez)*

Expediente casatorio	Tipo de infracción que se invoca	Elementos principales que motivaron decisión o dieron lugar a los pronunciamientos casatorios divergentes
CL* N.º 28132-2017 HUÁNUCO	Artículo N.º 139.5 de la Carta Fundamental	<p>Para poder determinar si se vulneró el principio de inmediatez, debe considerarse los hechos circundantes a la falta, como el presente caso en el cual debe tenerse en cuenta la existencia de una denuncia penal interpuesta por la empresa contra la empleada, lo que puede impactar en el procedimiento de despido, no solo es de considerarse el tiempo, así hayan transcurrido más de siete meses de efectuado el descargo por parte de la actora (Considerando N.º 9).</p>
CL N.º 6454-2017 CAJAMARCA	Interpretación errónea del artículo N.º 31 de la L.P.CL	<p>El plazo computable, relacionado al principio de inmediatez inicia desde la fecha en que la empresa conoce del caso, en autos se evidencia dejadez por parte de la patronal, que del supuesto documento falso, tuvo conocimiento Recursos Humanos, pues allí solicitó un adelanto de utilidades, incluso se le invitó a que renuncie, para que luego de más de dos años de tal invitación, se proceda con el despido (Considerando N.º 16)</p>
CL N.º 16019-2018 HUÁNUCO	Artículo N.º 139.5 de la Constitución Política del Perú.	<p>Fundamentaron que en noviembre de dos mil dieciséis, al haber imputación de falta al trabajador, este descargó lo indicado, ante ello la entidad no emitió respuesta alguna, para luego imputar lo mismo en la comunicación de pre aviso, dando lugar esta última a la ruptura del vínculo laboral en julio del año dos mil diecisiete, vulnerando el principio de inmediatez (Considerando N.º 12).</p>

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

Tabla N.º 11

*Tipo de infracción que se invoca y elementos principales de decisión que dieron lugar a pronunciamientos casatorios divergentes (modalidad de despido por imputación de hechos inexistentes)*

Expediente casatorio	Tipo de infracción que se invoca	Elementos principales que motivaron decisión o dieron lugar a los pronunciamientos casatorios divergentes
CL* N.º 21820-2017 LIMA	Artículo N.º 139.5 de la Carta Magna e interpretación errónea del numeral 25 de la L.P.CL** en los incisos a y d.	En el considerando vigésimo primero, se señala que los hechos fueron aceptados por la reclamante, el despido fue justo. El hecho de establecer la gravedad no puede peticionarse en una acción de despido fraudulento sino de despido incausado, pues debe tenerse en consideración si los hechos fueron imaginarios o hubiera falsedad en su imputación (Considerando N.º 22).
CL N.º 12198-2018 LA LIBERTAD	Interpretación errónea del artículo N.º 25.c de la L.P.CL	Se pronunciaron que incluso si la imputación fuera por utilización indebida del bien, se comprueba que el despido es fraudulento al prevalecer el ánimo perverso de la demandada porque no hay razonabilidad y proporcionalidad en el despido actuado (Considerando N.º 10).

**Nota.**

\*CL: Casación Laboral

\*\*L.PCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Como hemos venido notando, en el despido fraudulento, debe verificarse que este haya sido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, uno de los aspectos sería vulnerar el principio de inmediatez; en la tabla N.º 10, puede mostrarse que en la casación N.º 28132-2017 HUÁNUCO, se establece que para considerar vulnerado el principio de inmediatez aparte de no actuar de forma inmediata el empleador, debe tomarse en cuanto a la vez otros aspectos que pudieran estar relacionado con el hecho imputado como el caso de una denuncia penal en contra del trabajador; mientras que en

las otras dos casaciones se pone mayor énfasis en la oportunidad que tuvo la entidad para despedir al trabajador y no lo hizo.

En la tabla N.º 11, notamos también que en la casación N.º 21820-2017, aparte de señalar que los hechos existieron, se establece que en el despido fraudulento no puede discutirse la proporcionalidad de la sanción o gravedad de la falta, en virtud que este último correspondería a una pretensión de declararse que cierto despido fuera incausado; sin embargo, en la otra casación se señala que si no hay proporcionalidad en la decisión de despedir al operario, aun existiendo el hecho, no sería legal el despido advirtiendo un supuesto de actuación con ánimo perverso, y por ende estamos ante un despido fraudulento.

Con lo anterior y cumpliendo con el objetivo general, notamos las características descritas, en relación con estos pronunciamientos divergentes relacionados a la reposición laboral por despido fraudulento; en lo relacionado a la empresa Adecco Consulting S.A., notamos criterios que son bastante discordantes sobre la base de dos posiciones distintas; en los demás casos se caracterizan o especifican pronunciamientos que no van en el mismo sentido frente a determinadas situaciones.

Por lo que, se han mostrado las características de los pronunciamientos divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, a raíz de las casaciones publicadas desde el 2018 al 2020, estos hallazgos nos permiten conocer los lineamientos seguidos en estos criterios, conforme a lo propuesto en nuestro objetivo general.

## 4.2 Discusiones

En cuanto al **primer objetivo específico**, a pesar de que uno de los fines del recurso extraordinario de casación es que los pronunciamientos sean uniformes se ha identificado que se tiene posturas distintas en cuanto a ello.

En las casaciones iniciadas en Lambayeque, según lo identificado, es discrepante el límite que tiene el empresario para poder variar las condiciones de trabajo. Sin embargo, el plazo para que el prestador de servicios, pueda cumplir con lo ordenado debiera ser mayor a lo estipulado por la accionada, estamos hablando de una ciudad lejana donde el transporte por vía terrestre supera las 20 horas y establecer con claridad cuáles serían las nuevas condiciones en las que se llevarán a cabo dichas tareas

En las casaciones identificadas, donde se involucra al Midis, se tiene posturas distintas en cuanto a la aplicación de los principios de economía y celeridad, es decir, en algunos casos se optó por ordenar la indemnización de ley en la misma sede casatoria, mientras que en otros pronunciamientos se optó por disponer que se reconduzca el proceso a fin de solicitarlo en arreglo a las normas.

Al respecto, no establece nuestro ordenamiento jurídico un plazo prescriptorio respecto al principio de inmediatez; sin embargo, en los pronunciamientos identificados no se tiene claridad absoluta respecto al tiempo que se presume que el empleador habría perdonado la falta y considerar aspectos relacionadas al imputar dicha falta. También, al identificarse criterios relacionados a la gravedad de la falta no nos queda claro si ello podría considerarse en la declaración legal de un despido fraudulento.

Respecto al **segundo objetivo específico**, y en cuanto a la caracterización de las modalidades de despido fraudulento, hemos visto pronunciamientos divergentes en relación con modalidades de despido fraudulento; si bien en la tabla N.º 5 se han

encontrado criterios divergentes en cuatro modalidades, en cada una de ellas se tiene dos posturas distintas en instancia casatoria; en el caso Adecco nos referimos específicamente a cuando el empleador podría hacer un mal uso de su facultad directriz para actuar de una manera que pudiera ser legal, pero que en realidad aparenta una voluntad de querer romper la relación laboral, lo que denotaría un acto de perversidad en su actuación; en la tabla se puede notar el término “vulneración del principio de tipicidad”. Es decir, que la infracción que se imputa al operario debe estar contemplada en la norma o en el reglamento interno que faculta la ley, en el caso de Midis como el hecho de despedir al trabajador por la extinción del Pronaa (Programa Nacional de Asistencia Alimentaria). Una vez declarado que no procede su reposición, se tuvo que analizar si corresponde aplicar el fundamento 22 del precedente Huatuco, relacionado a reconducir el procedimiento para solicitar la indemnización respectiva. En la tabla que venimos mencionando también se muestra la modalidad de despido con ánimo perverso si consideramos que un tiempo muy pronunciado para despedir al trabajador luego de tomar conocimiento del hecho se vulnera el principio de inmediatez, incluso encontramos que se vulnera este principio cuando el empleador recibe un descargo por parte de su subordinado frente a una imputación y deja pasar el tiempo, por tanto, allí habría operado el perdón de la falta; como otro aspecto es lo relacionado a la consideración del criterio de proporcionalidad en el despido fraudulento, teniéndose dos posiciones no uniformes.

En cuanto al **tercer objetivo específico**, y al haberse especificado las conformaciones de la Sala Suprema, se resalta que en las casaciones N.º 13061-2016, N.º 19910-2016 y N.º 20488-2016, relacionadas al caso Adecco, que amparan la decisión tomada por el empleador, que la variación de las condiciones laborales se realizó en arreglo a nuestras normas. Esta orientación la han mantenido los magistrados



Rodas Ramírez, Yrivarren Fallaque, Arévalo Vela, Rubio Zevallos, donde hubo votos discordantes de Malca Guaylupo, De la Rosa Beldriñana, Yaya Zumaeta y Rodríguez Chávez, según corresponda. Las demás casaciones del caso Adecco han establecido posiciones notoriamente distintas, considerando que hubo un ánimo perverso por parte del empresario para despedir al trabajador; en ambos casos ha prevalecido el voto mayoritario. De igual forma, en la tabla N.º 7, se muestran las conformaciones para el caso Midis, y lo relacionado, según la presente investigación, al principio de inmediatez y el criterio de proporcionalidad en la sanción al trabajador. En los casos analizados y al especificar las conformaciones de la sala correspondiente, es de notarse que cada juez supremo ha mantenido su posición al emitir su voto frente a determinada situación fáctica.

Respecto a las partes procesales, en el caso Adecco, el hecho materia de controversia es expresamente lo mismo, con el mismo petitorio en la demanda, lo que ha originado pronunciamientos divergentes por parte de los magistrados supremos; en los demás casos se han tenido situaciones diversas que al resolver los recursos planteados por los casacionistas se han tenido divergencias frente a la aplicación de determinados principios.

En lo relacionado a la infracción invocada por los casacionistas y los elementos principales que motivaron la decisión correspondiente, según el contexto del presente estudio; en la tabla N.º 8, al interponer el recurso de casación se puede evidenciar mencionadas infracciones en cuanto a los casos originados en Lambayeque, se han invocado vulneraciones como al artículo N.º 9 del Decreto Supremo 003-97 emitido por el Ministerio de Trabajo, relacionado a la subordinación, donde el empresario puede variar las condiciones, pero entendemos que ello no puede conllevar a un abuso de este poder. El artículo N.º 22 en su contenido principal señala que para la ruptura del vínculo

laboral debe existir una causa justa. El artículo N.º 24 del mismo cuerpo legal establece como un causal de despido cuando el trabajador comete una falta grave, el literal “h” del artículo 25 de la ley contempla como falta grave la inasistencia por más de tres días consecutivos; esta última dio lugar al despido de trabajadores por parte de Adecco, en relación con las normas mencionadas, y al no cumplir tal disposición, a lo que en algunas casaciones hubo pronunciamientos que ello se debió a un actuación perversa del empleador cuya verdadera intención era desvincular de la empresa a sus subordinados, mientras que en otras casaciones encontramos pronunciamientos totalmente distintos. Los elementos principales existentes que dieron lugar a la divergencia de estos pronunciamientos se centran en si el trabajador debió o no cumplir con las instrucciones de la empresa o si tal incumplimiento amerita el despido, por tanto, encontramos divergencias en lo decidido por los propios magistrados supremos, donde a raíz de estas divergencias es que en algunos casos se han amparado las infracciones invocadas y en otras no, pues las casaciones N.º 13061-2016, N.º 19910-2016 y N.º 20488-2016, cuya decisión principal fue que el despido es justificado, se ampararon las infracciones invocadas y los recursos casatorios fueron declaradas fundados; mientras los restantes en relación con el caso fueron declarados infundados.

En los pronunciamientos relacionados al Midis, se han invocado vulneraciones e infracciones al numeral quinto de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175, donde se estipula que el acceso al empleo público es meritocrático, como el apartamiento del precedente Huatuco, que en su fundamento N.º 18, señala que para un puesto de labor en el ámbito público sujeto al Decreto Legislativo N.º 728 exige la realización de un concurso de méritos para una plaza vacante; las cuales fueron amparadas, en consecuencia las casaciones fueron declaradas fundadas, con la salvedad de que el punto discordante o elementos principales de decisión discrepante se centran

en sí en la misma casación y se ordena o no el pago de indemnización, máxime que en algunas casaciones se ha considerado sancionar a los funcionarios que permitieron estas contrataciones sin haber cumplido con los lineamientos legales. En las tablas N.º 10 y N.º 11, se especifican las infracciones legales invocadas al acceder a la instancia casatoria como el caso de los artículos 25 (en los incisos respectivos) y 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR relacionados. En aplicación a estos casos, a los causales de ruptura del vínculo laboral y al procedimiento o plazo para que el trabajador ejerza su derecho de defensa; en el primero, los elementos principales decisorios están centrados en cuanto a la gravedad de la falta a poder considerarse en un petitorio de despido fraudulento y, en el segundo, es lo relacionado al principio de inmediatez en la dirección del numeral 5 del artículo 139 de la Constitución que garantiza la fundamentación de las decisiones judiciales.

## Conclusiones

En principio, se ha identificado que existen pronunciamientos casatorios divergentes en las casaciones publicadas desde el 2018 al 2020 en materia de reposición laboral por despido fraudulento.

Según lo investigado y en lo relacionado a la demandada Adecco, es discrepante por parte de los jueces supremos respecto a los límites de la facultad de dirección que tiene el empleador en las labores ordinarias, pues se le otorgó al trabajador un promedio de cuatro días para poder trasladarse desde Chiclayo hasta la ciudad de Lima para que pueda continuar con sus labores, plazo que para algunos magistrados es diminuto y para otros no lo es. Así a la vez se ha considerado por algunos jueces que la demandada conocía de la ruptura del contrato con su cliente, por lo que debió comunicarlo en ese acto y no esperar más de dos meses, justamente cuando finalizaba dicho contrato, para comunicar del cambio de sede y proseguir con la relación laboral con sus trabajadores; así como detalles relacionados a su nueva situación laboral.

Cuando se demandó al Midis, en los casos identificados en la presente, si bien se dio cumplimiento al precedente Huatuco de no incorporar al trabajador porque su ingreso no fue meritocrático, se tiene posiciones distintas en cuanto a si se ordena que el juez de primera instancia reconduzca el proceso para que el demandante solicite la indemnización respectiva por despido arbitrario o bien se declare en forma directa que le corresponde la suma indemnizatoria, cuyo monto se liquidará en ejecución de sentencia.

Los pronunciamientos divergentes identificados han sido resueltos por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social, donde han intervenido determinados magistrados para decidir sobre los recursos extraordinarios planteados; se ha

caracterizado el sentido de ciertos pronunciamientos que han sido divergentes en cada modalidad mencionada, donde no habría uniformidad en el resultado esperado por los justiciables, ello en mérito a una tutela jurisdiccional efectiva. Los magistrados han mantenido su posición, en cuanto participaron en dos o más casaciones sobre el mismo hecho.

Asimismo, se realizó un proceso descriptivo de los pronunciamientos divergentes en cuanto a criterios interpretativos de la norma, incluso en el caso Adecco, las pretensiones postuladas fueron las mismas y la sucesión sistemática y fáctica de los hechos fueron también los mismos.

Las infracciones normativas invocadas, por las partes que acceden al recurso casatorio, han estado relacionadas con la falta imputada al trabajador y lo decidido en las instancias ordinarias. Al llegar a la instancia suprema, estas infracciones fueron resueltas en sentidos distintos o consecuencias no uniformes, en virtud que los pronunciamientos fueron divergentes, como el caso de la justificación o no del despido en el caso Adecco. Lo que ha generado que algunas casaciones sean declaradas fundadas y otras infundadas, teniéndose en estos casos al empleador como casacionista en cada uno de ellos; de la reconducción del proceso o la concesión en etapa casatoria del monto de indemnización en el caso Midis.

Así también, se han encontrado criterios no uniformes en cuanto a la aplicación del principio de inmediatez, si bien queda claro que no existe un tiempo adecuado al respecto; pues se considera en forma sistemática los hechos circundantes y su impacto en la falta laboral, lo cual no es expresamente aplicado en otros pronunciamientos. Así mismo en cuanto a la gravedad de una falta, es decir, si se acredita la existencia de un hecho infractor que da lugar al despido, la proporcionalidad de la sanción o gravedad

del hecho, podría colegirse que, si el empleador despide a un trabajador por una situación no considerada grave, se configuraría una ruptura fraudulenta al actuar también la empresa con ánimo perverso.

En la presente investigación, se han descrito las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, donde a la vez se han encontrado posiciones divergentes en modalidades de ruptura del vínculo laboral en forma fraudulenta como despido con ánimo perverso, relacionado a valor interpretativo del *ius variandi*; despido con vulneración del principio de tipicidad, relacionado a interpretación de la parte considerativa del precedente Huatuco; despido con ánimo perverso relacionado a vulneración del principio de inmediatez; y la consideración del criterio de proporcionalidad en la imputación de un despido fraudulento.

## Recomendaciones

Los criterios deben ser uniformizados, de tal manera que el justiciable conozca mejor hacia qué sentido va el criterio de decisión que emite el magistrado, cuando se recurre a la sede de casación.

En cuanto a la facultad *ius variandi*, por parte del empleador deben establecerse límites más claros y aplicables que vinculen a las instancias ordinarias, donde debe jugar un rol importante el plazo que se da al trabajador para poder continuar sus labores en otra localidad, así como la especificación concreta de las nuevas condiciones; lo anterior cuando se pretende variar las condiciones laborales.

Debe también homogenizarse los criterios en instancia casatoria relacionados a la concesión en esta sede de una indemnización por despido arbitrario en interpretación del fundamento N.º 22 del precedente de Beatriz Huatuco; ello cuando se señala que no debió reponerse al trabajador por despido fraudulento, debido a que su admisión debió realizarse por un concurso público de méritos.

Así mismo debe detallarse la aplicación del principio de inmediatez en el ámbito laboral, en todo caso sería que para aplicarlo debe considerarse el contexto generalizado de los actos que dan lugar a una falta grave; como también el juez debe verificar de una manera más exhaustiva que en el despido se haya evitado un ánimo perverso, al pretender despedir a un trabajador por una falta que no amerita ser acreedor de la sanción máxima.

Debe examinarse en forma un poco más detallada la conformación del colegiado que resuelve cada casación, debido a que si hubiera un incremento o una mayor rapidez en la rotación de magistrados que conforman dichas judicaturas, podría incrementarse la mayor cantidad de pronunciamientos divergentes.

Finalmente, de acuerdo con lo mencionado y los alcances de la presente investigación, el despido fraudulento surge a raíz de una interpretación que realiza el Tribunal Constitucional sobre la norma supralegal, donde se establecen las modalidades o supuestos para declarar a un despido fraudulento. Por tanto, se recomienda que estas modalidades sean legisladas e instauradas en el articulado de las leyes laborales, a fin de evitar pronunciamientos divergentes que deriven de la aplicación de estos supuestos, que conlleve a su aplicación respetando las garantías constitucionales del debido proceso y a una tutela jurisdiccional efectiva.



## Referencias

- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad* 21, 154-171.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (Tercera edición ed.). Jurista Editores.
- C158-Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. (1982). Ginebra, 68ª reunión CIT. En O. I. Trabajo (Ed.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C158)
- Carrión, J. (2001). El recurso de casación. *Revista Jurídica*, 27-36.  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/ius/n1\\_2001/5.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/ius/n1_2001/5.pdf)
- Castillo, J., Abal, J., Barzola, V., Díaz, R., Campos, S., & Torres, G. (2002). Elementos para el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre despido arbitrario. *Derecho&Sociedad* 19, 230-246.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17256/17543>
- Código Procesal Constitucional, artículo VII del Título Preliminar. (s.f.).  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/nuevo-codigo-procesal-constitucional-ley-no-31307-1975873-2/>
- Constitución Política del Perú, artículo N.º 23. (1993). Lima.  
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Corte Suprema de la República (Casación Laboral N.º 11302-2014-Lima).  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b9cfbe0043b7f375b3e1bfd60181f954/Resolucion\\_11302-2014\\_Lima.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b9cfbe0043b7f375b3e1bfd60181f954](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b9cfbe0043b7f375b3e1bfd60181f954/Resolucion_11302-2014_Lima.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b9cfbe0043b7f375b3e1bfd60181f954)
- Corte Suprema de la República (Casación Laboral N.º 4336-2015-ICA ).
- Corte Suprema de la República (Casación Laboral N.º 5204-2017-CALLAO).
- Corte Suprema de la República (Casación Laboral N.º 1959-2018-Callao).
- IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional, Tema N.º 01: Actuación de los Medios Probatorios Documentales Ofrecidos por el Demandado (2015).
- DL N.º 768 - TUO del Código Procesal Civil, artículo 384. (s/f).

- DL N.º 768 - TUO del Código Procesal Civil, artículo 386. (s/f).
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR, artículo N.º 9. (1997). *TUO del DL N.º 728*. Lima.
- Decreto Supremo N.º 039-91-TR, Artículos 1 y 2. (s.f.).
- Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales-Manuel Ossorio. (s/f). *Ius Variandi*. Datascan, S.A.  
[https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)
- Elías, F. (s/f). El recurso de casación laboral. *Cuadernos de investigación y jurisprudencia*.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6c2d818046d48a04a929a944013c2be7/9.+El+Recurso+de+Casaci%C3%B3n.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6c2d818046d48a04a929a944013c2be7>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Glave, C. (2015). El Recurso de Casación en el Perú. *Derecho & Sociedad* 38, 103-110.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13107/13718>
- Gorelli Hernández, J. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. En G. Quispe Chávez, & F. Mesinas Montero. *Gaceta Jurídica S.A.*
- Laiza, G. L. (2011). *La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre despido y su influencia en la protección legal contra el despido arbitrario*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8305/LaizaEspinoza\\_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8305/LaizaEspinoza_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo (15 enero 2010). Congreso de la República.  
[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)
- Ley N.º 26626 (20 de junio de 1996.). Congreso de la República.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256816-26626>
- López, A. (s/f). El recurso de casación civil: Propuestas para la estructura de un mecanismo eficiente. 1-24.  
[https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion\\_13/articulos\\_investigadores/art1.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_13/articulos_investigadores/art1.pdf)

- Montañez, J. D. (2018). *Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21161>
- Montoya, A. (1967). La responsabilidad del empresario frente a la administración de trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2116244.pdf>
- Monzón, P. (2014). Principio de Predictibilidad en las Resoluciones Judiciales. *Selección de Artículos Jurídicos Revistas de las Cortes Superiores de Justicia Poder Judicial*, , 379-385.  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/14bc808049eebb5bb945fb794c909529/libro\\_seleccion\\_articulos.pdf?MOD=AJPERES](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/14bc808049eebb5bb945fb794c909529/libro_seleccion_articulos.pdf?MOD=AJPERES)
- Navarrete, A. J. (2017). La pretensión de reposición por el despido lesivo de derechos fundamentales y la competencia del juez de trabajo. *Soluciones Laborales*, N.º 116, 32-39. <http://estudiosdederecholaboral.blogspot.com/2018/04/la-pretension-de-reposicion-por-el.html>
- Neves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pasión por el Derecho. (2 julio 2016). Si en las salas de la Corte Suprema hay jurisprudencia contradictoria, ¿qué se les puede pedir a los jueces de inferior jerarquía? *LP-Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/las-salas-la-corte-jurisprudencia-contradictoria-se-les-puede-pedir-los-jueces-inferior-jerarquia/>
- I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Tema N.º 01: Procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral (2012).
- Ramos, G. A. (2017). *Análisis de la Orientación Actual del Tribunal Constitucional en el Caso de Reposición de Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en el Sector Público y la Consecuente Vulneración al Principio Laboral de Igualdad Antela Ley Perú 2017*. Arequipa: Universidad Católica De Santa María. Tesis Para Obtener Grado de Bachiller.  
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7011/62.1190.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la Lengua Española* (edición de tricentenario). <https://dle.rae.es/>
- Reglamento de Ley de Fomento del Empleo, artículos N.º 11,12 y 13. (s.f.). *Decreto Supremo N.º 001-96-TR*.
- Rios, C. (2018). *Guía para la realización de trabajos de investigación*. Huancayo, Perú: Universidad Continental SAC.
- Rodríguez, J. I. (2018). *Reparación Integral en los Casos de Violación del Derecho Fundamental al Trabajo: Indemnización por Lucro Cesante en los Casos de*

*Despido Fraudulento y Despido Incausado*. Lambayeque, Perú. Tesis de Maestría. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7561/BC-1729%20RODRIGUEZ%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanguinetti, W. (2008). La Reconstrucción Jurisprudencial del Derecho del Trabajo en la Experiencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Derecho&Sociedad* 30, 75-83.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17330/17616/>

Santa Cruz, A. R. (2015). *La Inclusión de la Ley 728 – El Despido Incausado, Fraudulento para a Didactica Profesional bajo el Régimen de la Actividad Privada*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/500/SANTA%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Tema N.º 3: Despido fraudulento (2014).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente 00606-2010-PA/TC).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 0048-2004-AI/TC, fund. 60 y 61). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional, N.º 01984-2012-PA/TC-TACNA (Tribunal Constitucional Expediente N.º 01984-2012-PA/TC, fundamento N.º 4).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 03052-2010-PA/TC-LIMA).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03052-2010-AA%20Resolucion.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 04493-2009-P/TC, considerando sexto).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 05057-2013-PA/TC-JUNIN).

Sentencia del Tribunal Constitucional, N.º 0976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional Expediente N.º 0976-2001-AA/TC, fundamento N.º 15, inciso c).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 1450-2001-AA/TC).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01450-2001-AA.pdf>

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (Tema IV: Indemnización por Despido Arbitrario de Los Trabajadores de Dirección y de Confianza 2018).

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, Tema N.º 03: El Cómputo del Plazo de Caducidad Durante los Días de Paralización de Labores de los Trabajadores del Poder Judicial (2017).

- TUO del DL N.º 728 - artículo N.º 25. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR*.  
Lima.
- TUO del DL N.º 728 - artículo N.º 38. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR*.  
Lima.
- TUO. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo N.º 22. (2012).
- TUO. del DL N.º 728 - artículo N.º 37. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR*.  
Lima.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú* (Primera edición ed.).  
Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A.
- Toyama, J. (s.f.). La modificación de la condición de trabajo en el ordenamiento  
peruano. *Revista Jurídica del Perú*.
- Toyama, J., & Cuba, C. (2007). La casación laboral. *Foro Jurídico* 7, 159-169.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18469/18709/>
- Tribunal Constitucional, N.º 00263-2012-AA/TC (Tribunal Constitucional Sentencia  
N.º 00263-2012-AA/TC, fundamento N.º 3.3.1).
- Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional Sentencia N.º 0206-2005-PA/TC,  
fundamento N.º 8).
- Valenzuela, F. (2019). La desvinculación de la doctrina jurisprudencial vinculante-  
breve comentario a la Casación 344-2017-Cajamarca. *Estudio Oré Guardia*.  
<https://oreguardia.com.pe/la-desvinculacion-de-la-doctrina-jurisprudencial-vinculante-breve-comentario-a-la-casacion-344-2017-cajamarca/>

**Anexos**

**1. Instrumento de recojo de información**

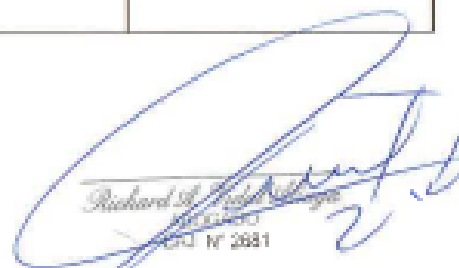
<b>FICHA DE OBSERVACIÓN-SENTENCIAS EN CASACIÓN</b>		
Ficha N.º:		
Casación:		
Año de publicación:		
Materia:		
Partes procesales		
Demandante:		
Demandado:		
Casacionista:		
I. Breve resumen del caso:		
I.1 Modalidad de despido fraudulento invocado:		
II. Tipo de infracción:	<b>OBSERVACIONES</b>	
Infracción Procesal y/o Material		
Apartamiento inmotivado de precedente judicial		
<b>III. DIMENSIONES</b>		
III.1. Conformación de la Sala Suprema:		
<b>III. 2. PRONUNCIAMIENTO CASATORIO</b>		
ITEM	PRONUNCIAMIENTO O CRITERIO CASATORIO	OBSERVACIONES
A. Reiterancia de una falta		
B. Suplencia de queja deficiente		
C. Principio de inmediatez		
D. Falta grave		
E. Fabricación de pruebas, fraude a la ley, vicio de voluntad, otro		

F. Valoración de antigüedad y aspectos personales del servidor, repercusiones, publicidad.		
G. Otros		
IV. Parte decisoria y/o finalidad de la casación	<b>OBSERVACIONES</b>	
Parte decisoria		
Elementos principales que motivaron la decisión		

## 2. Validación del Instrumento

### INSTRUMENTO

FICHA DE OBSERVACION-SENTENCIAS EN CASACION		
Ficha N°:		
Casación:		
Año de Publicación:		
Materia:		
Partes Procesales		
Demandante:		
Demandado:		
Casacionista:		
I.- Breve Resumen del Caso:		
I.1 Modalidad de despido fraudulento invocado:		
II.- Tipo de infracción:	OBSERVACIONES	
Infracción Procesal y/o Material		
Apartamiento de precedente constitucional o judicial		
III.- DIMENSIONES		
III.1.- Conformación de la Sala Suprema:		
III.2.- PRONUNCIAMIENTO CASATORIO		
ITEM	PRONUNCIAMIENTO O CRITERIO CASATORIO	OBSERVACIONES
A.- Reiterancia de una falta		
B.- Suplencia de queja deficiente		
C.- Principio de inmediatez		
D.- Falta grave		
E.- Fabricación de pruebas, fraude a la ley, vicio de voluntad, otro		



Richard M. Pichardo  
JURADO  
C.O. N° 2641



F.-Valoración de antigüedad y aspectos personales del servidor, repercusiones, publicidad.		
G.- Otros		
IV.- Parte decisoria y/o finalidad de la casación	<b>OBSERVACIONES</b>	
Parte Decisoria		
Elementos principales que motivaron la decisión		



Richard F. Vidal Villegas  
ABOGADO  
CAJ N° 2081

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

Señor: Msc. Abg. Richard Alberto Vidal Aliaga

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo bachiller y egresado de la Universidad Continental S.A.C.; requiero validar el instrumento con el cual se recoge la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de abogado.

El título de Plan de Tesis es: "Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020"; donde recorro a usted, ante su connotada experiencia, a fin de validar mencionado instrumento.


A la vez le adjunto lo siguiente:

- Plan de tesis aprobado completo
- Instrumento a validarse
- Certificado de validez del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa, 18 de marzo del 2021

Atentamente.



DNI 29725926

---

Erick Yury Velásquez Reyes  
DNI: 29725926



Richard M. Vidal Aliaga  
ABGDO  
DNI N° 2681

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DIMENSIONES/Partes	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Conformación de la Sala Suprema	X		X		X		NINGUNA
DIMENSION 2: Pronunciamento Casatorio	X		X		X		NINGUNA
Demás partes del instrumento	X		X		X		NINGUNA

Suficiencia del instrumento:

SI (X) NO ( )

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados en el instrumento son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad del instrumento:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Por lo que el instrumento consta de validez y es adecuado para la investigación.

Apellidos y nombres del validador,

Abg. Richard Alberto Vidal Aliaga

DNI:

Especialidad del validador: Abogado laboralista, Derecho Laboral, Derecho Procesal Laboral, docente universitario.

Arequipa 02 de julio dea 2021

Richard Alberto Vidal Aliaga  
ABOGADO  
C.O. 12.3581

Experto Informante (Validador)

Richard Alberto Vidal Aliaga

<sup>1</sup> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.