



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

SUMILLA: *Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el principio de tipicidad.*

Lima, treinta de mayo de dos mil dieciocho.

VISTA, la causa número catorce mil trescientos ochenta y tres, guion dos mil dieciséis, guion **CUSCO**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodríguez Chávez y Malca Guaylupo; y el **fundamento adicional** del señor juez supremo **Rubio Zevallos**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Amarumayo Empresa Individual de Responsabilidad Limitada**, mediante escrito presentado con fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos siete a trescientos veintitrés, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de julio de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y ocho, **que revocó la sentencia apelada** de fecha siete de abril de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y seis, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada**, disponiendo la inaplicación de las cartas notariales de preaviso de despido y la carta de despido remitidas por la empresa demandada y ordenando que la emplazada cumpla con reponer al actor en el cargo de Asistente Contable, categoría empleado, que venía ocupando al cese; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Cecilio Washington Cosío Terán**, sobre **reposición por despido fraudulento**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento doce a ciento catorce del cuaderno formado, por las causales de: *i) infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; y, ii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 2° de la Ley número 25129*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas cuarenta y uno a ochenta y dos, subsanada mediante escrito obrante a fojas ochenta y seis y ochenta y siete, el actor postula como pretensión que se declare su despido como fraudulento, del cual fue objeto el nueve de marzo de dos mil quince; además, que se disponga la inaplicabilidad de las cartas notariales de preaviso de despido y de despido remitidas por la demandada, ordenándose su reposición en el cargo de Asistente Contable, categoría de empleado.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha siete de abril de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y seis, declaró infundada la demanda.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sentencia de Vista de fecha catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y ocho, revocó la sentencia apelada de primera instancia y reformándola declararon fundada, disponiendo la inaplicación de las cartas notariales de preaviso de despido y la carta de despido remitidas por la empresa demandada, y ordenando que la emplazada cumpla con reponer al actor en el cargo de Asistente Contable, categoría empleado que venía ocupando al cese; sin costas ni costos del proceso.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso interpuesto el uno de agosto de dos mil dieciséis, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en:

- i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.* Se señaló al respecto que la Sala Superior en los fundamentos 3.3.12 al 3.3.16 desarrolla los conceptos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

de razonabilidad, proporcionalidad y tipicidad, los mismos que no guardan relación con la materia controvertida, pues la materia no es un despido arbitrario, donde se haya imputado una falta que no haya sido proporcional a la sanción del despido, sino que se centra en determinar si existió o no un despido fraudulento.

ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 2° de la Ley número 25129. Se indicó sobre ello que conforme a lo establecido en la norma denunciada, el beneficio de asignación familiar únicamente será aplicable para los hijos de los trabajadores que al cumplir la mayoría de edad se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, el cual será extendido hasta la culminación de dichos estudios.

De advertirse la consistencia y amparo de alguna de las infracciones normativas corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo en cuenta que el análisis debe iniciarse por la causal de naturaleza procesal, desde que si se produce su estimación se advertiría un vicio de nulidad hasta la respectiva parte del proceso y el reenvío para su subsanación a la instancia de mérito pertinente, sin ser necesario en ese escenario un pronunciamiento sobre la causal de naturaleza material; en sentido contrario, de no presentarse las afectaciones alegadas por la recurrente, esta Sala Suprema debe desestimar el recurso de su propósito.

Cuarto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

4.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el Artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precavando sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

4.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento *“y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”*¹, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

¹ HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

4.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso², debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso³, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

4.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: *“Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo”*⁴. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva

² Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

³ De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.

⁴ Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Quinto: El referido dispositivo constitucional establece lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Sexto: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en sociedades pluralistas como las actuales, importa el deber de justificar las decisiones de la jurisdicción, de tal manera que sean aceptadas por la sociedad y que el Derecho cumpla su función de guía⁵. Igualmente, la obligación de fundamentar las sentencias, propias del derecho moderno, se ha elevado a categoría de deber constitucional, a mérito de lo cual la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado en el Primer Pleno Casatorio, Casación número 1465-2007-CAJAMARCA, una similar posición a la adoptada por el Tribunal Constitucional nacional en el expediente número 37-2012-PA/TC, fundamento 35, en el sentido que: *La motivación de la decisión judicial es una exigencia constitucional; por consiguiente, el juzgador para motivar la decisión que toma debe justificarla, interna y externamente, expresando una argumentación clara, precisa y convincente, para mostrar que aquella*

⁵ ATIENZA, Manuel, “Las razones del Derecho”. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid 1991, páginas 24 y 25.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

decisión es objetiva y materialmente justa, y por tanto, deseable social y moralmente.

Séptimo: De similar modo, la aludida exigencia de motivación suficiente permite al Juez que elabora la sentencia percatarse de sus errores y precisar conceptos, facilitando así la crítica interna y el control posterior de las instancias revisoras⁶, todo ello dentro de la *función endoprosesal de la motivación*. Paralelamente, permite el control democrático de los Jueces que obliga, entre otros hechos, a la publicación de la sentencia, a la inteligibilidad de la decisión y a la autosuficiencia de la misma⁷. En tal virtud, los destinatarios de la decisión no son solo los justiciables, sino también la sociedad, en tanto los juzgadores deben rendir cuenta a la fuente de la que deriva su investidura⁸, todo lo cual se presenta dentro de la *función extraprosesal de la motivación*.

Octavo: La justificación racional de lo que se decide es entonces interna y externa. La primera es tan solo cuestión de lógica deductiva, sin importar la validez de las propias premisas. La segunda exige ir más allá de la lógica en sentido estricto⁹, con implicancia en el control de la adecuación o solidez de las premisas, lo que admite que las normas contenidas en la premisa normativa sean aplicables en el ordenamiento jurídico y que la premisa fáctica sea la expresión de una proposición verdadera¹⁰. En esa perspectiva, la justificación externa requiere: a) que toda motivación sea congruente, por lo que no cabe que sea contradictoria; b) que toda motivación sea completa, debiendo motivarse todas las opciones; y, c) que toda motivación sea

⁶ ALISTE SANTOS, Tomás Javier. “*La Motivación de las resoluciones judiciales*”. Marcial Pons. Madrid-Barcelona-Buenos Aires. Página 157-158. Guzmán, Leandro. Derecho a una sentencia motivada. Editorial Astrea, Buenos Aires-Bogotá 2013, páginas 189-190

⁷ IGARTUA SALAVERRÍA, Juan. “*El razonamiento en las resoluciones judiciales*”. Palestra-Temis, Lima-Bogotá 2014, página 15.

⁸ “*La motivación de la sentencia civil*”. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. México 2006, páginas 309-310.

⁹ ATIENZA, Manuel, “Las razones del Derecho. Derecho y Argumentación”, Palestra Editores, Lima, 2006, página 61.

¹⁰ MORESO, Juan José y Vilajosana, Josep María. “Introducción a la Teoría del Derecho”. Madrid, Marcial Pons Editores, página 184.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

suficiente, siendo necesario expresar las razones jurídicas que garanticen la decisión¹¹.

Noveno: En el marco conceptual descrito la motivación puede mostrar diversas patologías que, en estricto, son la motivación omitida, la motivación insuficiente y la motivación contradictoria. La primera hace referencia a la omisión formal de la motivación, esto es cuando no hay rastro de la motivación misma; la segunda se presentará cuando exista motivación parcial que vulnera el requisito de completitud, motivación implícita cuando no se enuncian las razones de la decisión y ésta se hace inferir de otra decisión del Juez, y motivación por relación, cuando no se elabora una justificación independiente sino se remite a razones contenidas en otra sentencia. La motivación insuficiente se presentará principalmente cuando no se expresa la justificación a las premisas que no son aceptadas por las partes, no se indican los criterios de inferencia, no se explican los criterios de valoración o no se explica por qué se prefiere una alternativa y no la otra; y finalmente, estaremos ante una motivación contradictoria cuando existe incongruencia entre la motivación y el fallo o cuando la motivación misma es contradictoria. Es preciso también tener en consideración que: *“(...) La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado (...)”*¹². Ahora bien, descritos los

¹¹ IGARTUA SALAVERRÍA, Juan. Ob. Cit., página 26.

¹² STC Expediente N° 1230-2002-HC del 20 de junio de 2002, fundamento 11. Asimismo en otras Sentencias, remitiéndose a la antes mencionada, se recoge que *“(...) el Tribunal Constitucional ha sostenido que dicho derecho no garantiza una determinada extensión de la motivación; que tenga que pronunciarse expresamente sobre cada uno de los aspectos*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

supuestos teóricos de las patologías en las que podría incurrir la sentencia, corresponde verificar si en el caso que nos ocupa se ha incurrido en anomalía que por la forma vicia la Sentencia de Vista.

Análisis del caso concreto en cuanto a la infracción bajo examen

Décimo: En el caso concreto, la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que permiten asumir al órgano superior el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por afectación a la debida motivación de las resoluciones. En ese mismo sentido, sostener que el Colegiado Superior altera el debate al desarrollar los conceptos de razonabilidad, proporcionalidad y tipicidad, importa cuestionar la posición y criterio asumido por la Sala de mérito, lo que no puede ocurrir sobre la base de una causal de naturaleza procesal; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación de la decisión de su propósito.

Décimo Primero: Al no advertirse entonces la existencia de vicio durante el trámite del proceso que atente contra la garantía procesal constitucional invocada, se colige que la Sentencia impugnada observó la debida motivación de las resoluciones judiciales. Por lo demás, la Sala Superior ha advertido la necesidad de pronunciamiento sólo sobre lo que fue materia de impugnación, pues como se desprende de la apelación formulada por la parte demandante, solo cuestionó la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la demanda por despido fraudulento, en relación a la supuesta falta grave imputada referida a la percepción del concepto de asignación familiar sin tener presuntamente carga familiar, habiendo en consecuencia quedado consentida la aludida sentencia en el

controvertidos o alegados por la defensa, ni excluye que se pueda presentar la figura de la motivación por remisión” (STC 0791-2002-HC del 21 de junio de 2002 y STC 2289-2004-HC/TC del 21 de junio de 2005).



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

extremo que desestimó las faltas graves referidas a la imputación de faltamiento de palabra en agravio del empleador y la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, previstas, respectivamente, en los incisos f) y a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en consecuencia, no se ha infraccionado el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que la causal procesal denunciada deviene en **infundada**.

Décimo Segundo: Como consecuencia de lo anterior se procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva por la que también se declaró procedente el recurso de casación.

Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 2° de la Ley número 25129.

Décimo Tercero: El referido dispositivo establece lo siguiente:

“Artículo 2°:- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad”.

Consideraciones generales sobre el Despido

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

Alonso García define el despido como:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹³.

Por su parte, Plá Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”¹⁴.

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato¹⁵.

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

¹³ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

¹⁴ PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

¹⁵ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3° edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Clasificación de los despidos

Décimo Quinto: Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente. Correlato de ello, entre las diferentes tipologías de despido, corresponden resaltar las siguientes:

15.1. Despido justificado

Es el despido que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: *las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador.*

Este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.

15.2. Despido arbitrario

Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

15.3. *Despido nulo*

Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

15.4. *Despido incausado*

Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

15.5. *Despido fraudulento*

Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral.

En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley y, sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Cabe precisar que al igual que el despido incausado no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.

15.6. Despido indirecto

Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, contra el trabajador.

Décimo Sexto: Despido Fraudulento

En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente número 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, que el despido fraudulento, se produce cuando:

*“Se despide al trabajador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales**; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, **como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

2001-AA/TC) o mediante la ‘fabricación de pruebas’ (resaltado es nuestro).

Décimo Séptimo: El despido fraudulento, elementos y manifestaciones

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

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

Al respecto, es ilustrativo precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el Expediente número 0976-2001-AA/TC, señaló sobre el mismo tema, en su fundamento quince, lo siguiente:

“(…)Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la ‘fabricación de pruebas’ (...).’

Por su parte, Arce Ortiz sostiene lo siguiente:

“(...) un despido basado en una causa inexistente es equiparable a un despido incausado, una causa inventada es sin ninguna duda una causa inexistente en el plano jurídico. En consecuencia, a la inexistencia de causa debe seguir la declaración de inconstitucionalidad del despido, en la medida que viola el derecho al trabajo”¹⁶.

Décimo Octavo: Entre los elementos que caracterizan y que deben ser tomados en cuenta para que se configure un despido fraudulento, Blancas Bustamante sostiene lo siguiente:

“Ésta es otra categoría de despido cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, según lo indica la Sentencia Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas”¹⁷.

¹⁶ ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. “La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales”. UBI LEX Asesores S.A.C. Tercera Edición. Julio 2015, página 172

¹⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional”. Derecho & Sociedad. Asociación Civil. Derecho & Sociedad 21, página 168.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

De lo descrito se tiene que para la configuración de un despido fraudulento existen requisitos que deben presentarse y analizarse en virtud de lo actuado al interior del proceso, debiendo concurrir los siguientes elementos:

- a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d) La fabricación de pruebas

Es por ello que, a decir de Sanguinetti Raymond:

“Lo que caracteriza a esta singular hipótesis de despido arbitrario es, de este modo, que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación, dando lugar con tal proceder a un supuesto claro de fraude de ley”¹⁸.

Frente a ello, conviene precisar que existen supuestos en el que se incurre en una serie de despidos que resultan lesivos del derecho constitucional al trabajo, así como de otras pautas constitucionales en las que se verifique vulneración, entre otros, a principios de la función jurisdiccional previstos en la Constitución Política del Perú. Es a partir de ello, que deba atribuirse

¹⁸ Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007, páginas 95-118.
En:<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrario-extracto-wsanguinetti.pdf>



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

al despido lesivo de derechos fundamentales efectos restitutorios, con el propósito de cautelar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

Consideraciones generales sobre la asignación familiar

Décimo Noveno: La asignación familiar es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, que equivale al diez por ciento (10%) del ingreso mínimo legal por todo concepto. Este beneficio tiene como objetivo contribuir económicamente al sostén de la familia, para efectos del cuidado y manutención de los hijos menores de edad o mayores de edad que se encuentren estudiando.

Vigésimo: De acuerdo a la Ley número 25129 el derecho de asignación familiar corresponde a todos los trabajadores del régimen laboral privado y constituye un derecho mínimo necesario protegido por la garantía de irrenunciabilidad prevista en el artículo 26° numeral 2) de la Constitución Política del Perú, ello conforme a la interpretación de la norma citada en el fundamento tercero de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 1735-2010-PA/TC¹⁹.

Vigésimo Primero: Respecto a la interpretación de las normas denunciadas, se debe tener presente lo señalado por la doctrina, respecto a que la labor hermenéutica será ajustada a Derecho *“en la medida en que se apliquen los criterios objetivos que están implícita o explícitamente contenidos en el texto constitucional”*²⁰. Nuestra norma constitucional del año mil novecientos noventa y tres acoge como criterio en su Cuarta Disposición

¹⁹ La cual se sustenta esencialmente en que “(...) el ámbito subjetivo de aplicación de la ley número 225129, permite colegir que el derecho de asignación familiar, corresponde a todos los trabajadores del régimen laboral privado, independientemente de si regulan o no sus remuneraciones por negociación colectiva (...) Desde esta óptica interpretativa, el derecho de asignación familiar de la ley citada, constituye un derecho mínimo necesario, en tanto es otorgado por fuente legal, (...) protegido por la garantía de irrenunciabilidad, prevista en el artículo 26.2 de la Constitución del Estado”.

²⁰ PACHECO ZERGA, Luz. La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo, Editorial Thomson, Civitas, España, Primera Edición 2007, página 127.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Final y Transitoria que las disposiciones relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú, como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²¹, que en su artículo 7.a.i reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial el derecho a la remuneración; así como el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo²², que en su preámbulo reconoce que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deben tenerse en cuenta en las políticas nacionales, estableciendo en su artículo 4° la adopción de medidas con miras a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para los trabajadores con familia.

Vigésimo Segundo: En ese contexto corresponde analizar si el despido sufrido por el demandante fue a consecuencia de haber cometido falta grave o, como sostiene el actor, fue un despido fraudulento.

Vigésimo Tercero: Estando a las definiciones precisadas, en el presente caso debe determinarse si procede ordenar la reposición del demandante a su puesto de trabajo por haber incurrido la demandada en un despido fraudulento o si, por el contrario, se ha configurado la causa justa de despido prevista en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, específicamente en lo referido a la falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

²¹ Aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978. Instrumento de adhesión de 12 de abril de 1978. Depositado el 28 de abril de 1978. Fecha de entrada en vigencia el 28 de julio de 1978; cabe anotar que de conformidad al de Viena sobre el Derecho de los Tratados, por la adhesión, el Estado Parte hace constar en el ámbito internacional su consentimiento de obligarse por un tratado.

²² Ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Vigésimo Cuarto: Precisado lo anterior, se tiene de autos que la demandada imputó al demandante la comisión de falta grave prevista en el mencionado inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La emplazada cursó al actor la carta de preaviso de despido corriente de fojas tres a seis, imputándole, entre otras faltas, el *quebrantamiento de la buena fe laboral*, consistente en cobrar el concepto de asignación familiar a pesar de no tener carga familiar, la misma que sería considerada falta grave. Esta imputación la sustenta en el hecho de que a pesar que el hijo del demandante es mayor de edad y graduado, el trabajador venía percibiendo el concepto mencionado, situación con la que faltó a la verdad e implica una deslealtad con la emplazada.

Vigésimo Quinto: Se verifica de lo actuado que la citada carta de imputación de faltas graves fue notificada al demandante sin adjuntarse los documentos sustentatorios de la falta imputada, informe sobre el pago indebido de la asignación familiar u otros documentos similares que sustenten los datos materiales y montos irrogados, pues conforme se advierte del texto de la citada comunicación en ninguna parte se señala que se adjunte prueba alguna, con lo cual queda acreditado que el actor no tuvo a la vista los documentos en que se sustentó la falta imputada, situación que vulnera el derecho a la defensa de esa parte, desde que se le limitó su derecho de poder desvirtuar adecuadamente la imputación formulada al no tener los instrumentos sustentatorios del cargo imputado, principio que el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 03843-2011-PA/TC lo ha conceptualizado como: “[...] un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma, a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión, y como principio de contradicción de los actos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés (...)”.

Vigésimo Sexto: Asimismo, la demandada en la imputación de cargos así como en la carta de despido, ha atribuido al demandante la responsabilidad de poner en conocimiento de la empresa de que no le correspondía percibir el concepto de asignación familiar, sin que se determine en qué disposición legal se encuentra regula la reclamada conducta o que se encuentre en la normatividad interna (Reglamento de Trabajo) de la demandada, de lo que resulta que existió vulneración al principio de tipicidad. En tal sentido, en el caso en concreto y por la particularidad de los hechos debatidos, se ha configurado un despido fraudulento que amerita la reposición del demandante al empleo, pues la falta grave imputada no se encuentra tipificada y no proviene de una acción legal debidamente sustentada.

Vigésimo Séptimo: Por otro lado, se advierte a fojas doscientos setenta y nueve la partida de nacimiento del hijo del actor, Washington Junior Cosío Ninantay, de la cual se desprende que nació el cinco de diciembre de mil novecientos noventa y uno. Asimismo con el certificado de estudios que corre a fojas doscientos ochenta y uno y doscientos ochenta y dos, se verifica la conclusión del Semestre: 2013-1 en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco, el veinte de agosto de dos mil trece.

Vigésimo Octavo: De los medios probatorios mencionados se verifica que el hijo del demandante al veinte de agosto de dos mil trece, fecha de culminación del semestre 2013-1, contaba con veintiún años (21) y ocho meses (08) de edad, por lo que se encontraba en el supuesto establecido en el artículo 2° de la Ley número 25129 (extensión del beneficio hasta el término de los estudios y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad), y si bien es cierto que dicho acontecimiento no fue comunicado al empleador, ese hecho no aparece como obligación objetiva del actor, más todavía cuando la demandada conocía que el trabajador tenía un hijo que se encontraba cursando estudios superiores, conforme se advierte de la carta de preaviso de despido, en la cual se mencionada “(...) *le recuerdo que su hijo se ha graduado hace meses y es mayor de edad (...)*”.

Vigésimo Noveno: Estando a las consideraciones expuestas, se advierte que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista no ha incurrido en la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 2° de la Ley número 25129, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

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

DECISIÓN:

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Amarumayo Empresa Individual de Responsabilidad Limitada**, mediante escrito presentado con fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos siete a trescientos veintitrés; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de julio de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y ocho, **que revocó la sentencia apelada** de fecha siete de abril de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y seis, **que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon fundada**, disponiendo la inaplicación de las cartas notariales de preaviso de despido y la carta de despido remitidas por la empresa demandada y ordenando que la emplazada cumpla con reponer



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

al actor en el cargo de Asistente Contable, categoría empleado, que venía ocupando al cese; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Cecilio Washington Cosío Terán**, sobre **reposición por despido fraudulento**; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta** y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Lbmn//aaa

**EL FUNDAMENTO ADICIONAL DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO
PROVISIONAL RUBIO ZEVALLOS, ES COMO SIGUE:**

1. De conformidad con el último acápite del artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley y de Productividad y Competitividad Laboral, en el despido de un



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016
CUSCO**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

trabajador por alguna causa imputada por el empleador, debe observarse el principio de inmediatez, lo que supone que el empleador en un tiempo razonable debe iniciar el procedimiento de despido, una vez conocida la falta atribuida al trabajador.

2. En el presente caso, en la parte final de la tercera cara de la Carta Notarial de imputación de cargos remitida por la demandada al demandante, de fojas tres a seis, se señala literalmente: “ *Del mismo modo hemos tomado conocimiento, en forma accidental que su persona percibía la asignación familiar, a pesar de no tener carga familiar, le recuerdo que su hijo se ha graduado hace meses y es mayor de edad, (...)*”. De lo señalado se advierte que la demandada no precisa, cuando habría tomado conocimiento del hecho imputado, sin embargo, señala que su hijo se ha graduado hace meses, por tanto se afirma de un hecho hace meses; consecuentemente, se ha afectado el principio de inmediatez por el empleador.

S.S.

RUBIO ZEVALLOS