



# El ánimo perverso como requisito para la configuración del despido fraudulento

## The perverse mind as a requirement for the configuration of fraudulent dismissal

Néstor Abel Olarte Montes<sup>1</sup>

**Resumen:** En el presente artículo el autor analiza la institución del despido fraudulento, la configuración de sus requisitos, elementos, similitudes y diferencias con otras formas de despido bajo la óptica de los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, de igual manera se analiza si la configuración del ánimo perverso es determinante para la configuración de este tipo de despido.

**Palabras clave:** Despido, relación laboral, despido fraudulento, derechos laborales.

**Abstract:** In this article the author analyzes the institution of fraudulent dismissal, the configuration of its requirements, elements, similarities and differences with other forms of dismissal from the perspective of the pronouncements issued by the Supreme Court and the Constitutional Court, in the same way it is analyzed If the configuration of the perverse spirit on the part of the employer is decisive for the configuration of this type of dismissal.

**Key words:** Dismissal, work contract, fraudulent dismissal, labour rights

---

<sup>1</sup> Abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, con estudios de maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Andina de Cusco, estudios de maestría en Gerencia de Recursos Humanos por la Universidad de Génova y Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social en la Universidad de Alcalá, Socio del Área Laboral y Previsional del Estudio Muñiz Cusco.

## I. INTRODUCCION

El Tribunal Constitucional como máximo intérprete de nuestra carta magna ha tenido un rol importante en el desarrollo de la jurisprudencia en materia laboral, así como, en la interpretación del contenido esencial del derecho al trabajo, es así que, analizando los supuestos en los cuales se configuran despidos de naturaleza inconstitucional emitió las STC N° 1124-2001-AA/TC y 976-2001-AA/TC, sentencias en las que se determinó cuando es que se configuran los denominados despidos incausado y fraudulento. A partir de cuya emisión la doctrina y la jurisprudencia no ha sido pasiva con relación al análisis pormenorizado de cada uno de sus requisitos, efectos e incluso, de la ampliación de los supuestos de hecho en los que estos se configuran. No obstante, es el despido fraudulento el que más atención concita, debido a que para su configuración requiere de la presencia de ánimo perverso por parte del empleador, es así que, en el presente artículo no solo analizaremos los supuestos en los que se configura, sino sus semejanzas y diferencias con el despido incausado, cuando es que existe o se configura el ánimo perverso, todo ello desde la perspectiva de la doctrina y los criterios jurisprudenciales adoptados por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional.

## I. ANTECEDENTES

Uno de los principios que inspira tanto la contratación laboral de carácter temporal, como la extinción de estas relaciones jurídicas es el principio de causalidad, el

cual, garantiza que el trabajo se mantenga incólume en el tiempo en tanto subsista la fuente que le dio origen, salvo que medie causa justa debidamente comprobada que haga irrazonable su subsistencia y que amerite su extinción en forma legal.

No obstante, existen diversas circunstancias en las que, el empleador decide extinguir la relación laboral de manera unilateral, no solo, sin expresar causa alguna como ocurre en el caso del despido incausado, o lesionando adicionalmente el derecho a la igualdad, a la tutela jurisdiccional efectiva, al libre desarrollo de la personalidad, a la sindicalización o la proscripción de no discriminación como ocurre en el caso del despido nulo, sino que adicionalmente, a veces acude a la imputación de hechos inexistentes, falsos, imaginarios, de carácter atípico, fabricando pruebas o viciando la voluntad del trabajador, configurándose así un despido de naturaleza fraudulenta.

Es así que, ante la configuración de los tipos de despidos detallados, el trabajador puede optar por recurrir ante el órgano jurisdiccional con la finalidad de pretender el pago de una indemnización por despido arbitrario o en su defecto la reposición en el centro de trabajo, sin embargo, atendiendo al tipo de despido que se configure al extinguirse la relación laboral, la pretensión, el fundamento de la demanda, los hechos que requieran de actuación probatoria y los puntos respecto los cuales deberá emitirse pronunciamiento serán diferentes.

En efecto, en el caso del despido incausado a diferencia del despido fraudulento se analizará si existe o no causa que justifique el despido, en el despido arbitrario se analizará si en su defecto la decisión de extinguir la relación laboral carece de justificación objetiva, si la decisión es desproporcionada o irrazonable y en el despido nulo si este contraviene el derecho a la igualdad o a no ser discriminado en atención a la configuración de alguno de los supuestos de hecho del artículo 29 del DS 003-97-TR mientras que en el despido fraudulento se analizará si se configura alguno de sus supuestos y si existe ánimo perverso por parte del empleador entre otros, como se verá a continuación:

## **II. EL DESPIDO Y SU CLASIFICACION**

El despido, de acuerdo con Arce (2008) desde una perspectiva amplia y general implica toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, caracterizada por contener una decisión unilateral mientras que, desde una perspectiva restringida y limitada, se entiende al despido como la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral a consecuencia de la existencia de causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador (p.520.)

Asimismo, esta decisión se caracteriza por ser: i) Unilateral, ya que, se produce por la sola voluntad del empleador, ii) Recepticio, al surtir efectos como consecuencia de la comunicación al trabajador, iii) Constitutivo, debido a que el

despido se ejecuta con su decisión de extinguir la relación laboral y iv) Extintivo, debido a que el despido surte efectos legales a futuro desde la fecha en la que se decide extinguir la relación laboral.

Ahora bien, nuestro ordenamiento normativo regula el despido como causa de extinción del contrato de trabajo en el literal g) del Art. 16 del D.S. N° 003-97-TR, mientras que el Art. 22 del mismo cuerpo normativo establece los siguientes requisitos para que, dicha decisión produzca efectos legales:

- Que el trabajador cuente con una jornada de trabajo igual o superior a las 4 horas diarias.
- Que exista causa justa de despido relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

Ahora bien, por sus particularidades y origen, el despido puede considerarse como justificado (cuando encuentra causa justa debidamente comprobada) e injustificado cuando carece de causa o cuando esta no puede demostrarse en juicio; sin embargo, de manera didáctica y atendiendo a su origen podemos clasificarlo de la siguiente manera:

- a. Despido Arbitrario.
  - a.1. Despido arbitrario.
  - a.2. Despido incausado.
  - a.3. Despido fraudulento.
  - a.4. Despido indirecto.
  - a.5. Despido injustificado.
- b. Despido nulo.

## **III. EL DESPIDO FRAUDULENTO**

Al respecto, es importante determinar lo que por fraude se entiende, es así que, acudiendo a la definición que nos proporciona la Real Academia de la Lengua Española con relación a la conducta fraudulenta resultan ser acciones contrarias a la verdad o la rectitud contenidos en actos que buscan eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros.

En consecuencia, al hablar de un despido fraudulento, nos encontramos ante un supuesto de despido que busca eludir las disposiciones legales vigentes (con relación a la protección del trabajador frente al despido salvo que medie causa justa) y actuar en evidente fraude ante estas, simulando seguir un procedimiento que observe todas las garantías establecidas por ley pese a que el fin es únicamente extinguir ilegalmente la relación laboral.

Es así que, los actos en fraude a la ley, son aquellos que aparentemente se ejecutan bajo los alcances de las normas y pueden presumirse lícitos, no obstante, persiguen fines contrarios a la norma, es así que, el profesor Neves (2018) precisa que el fraude implica eludir la regulación de la ley aplicable al hecho. (p.45.)

Asimismo, para Torres (2018)

Fraude no tiene un significado inequívoco. Unas veces indica astucia, artificio y otras, engaño y en una acepción más amplia una conducta desleal; en fin, toda acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete. Una conducta fraudulenta persigue frustrar los fines de la ley o

perjudicar los derechos de un tercero. (p.1003)

En ese sentido, el despido fraudulento, constituye un tipo de despido arbitrario, caracterizado por la existencia de una conducta del empleador en evidente fraude a la ley, es decir, aparentando la extinción de la relación laboral por causa justa, cuando en realidad, la misma es inexistente, es decir, sin causa y con la intención subyacente de extinguir la relación laboral maquillando el despido como válido, de allí que, en este tipo de despido no sea necesario analizar su justificación, como analizaremos más adelante.

Por su parte, para el profesor Blancas (2003) el despido fraudulento constituye "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" (p. 168).

Asimismo, para el profesor Sanguinetti (2007), el despido fraudulento, constituye un tipo de despido arbitrario caracterizado por el hecho de que:

El empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objetivo 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 a la ley. (p.95.)

En ese sentido, la jurisprudencia no ha sido ajena al análisis del despido fraudulento, es por ello que en el literal c) del fundamento jurídico 15 de la STC N°

976-2001-AA/TC (2003) - Caso Eusebio Llanos Huasco, el Tribunal Constitucional señaló 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 a 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, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas (p. 15)

Es importante precisar que, como se manifestó precedentemente, el TC tuvo oportunidad de emitir pronunciamiento respecto el tipo de despido objeto de análisis, al emitir las sentencias contenidas en los Expedientes N° 628-2001-AA/TC, 555-1999-AA/TC y 150-2000-AA/TC entre otras.

Ahora bien, la Corte Suprema, tampoco fue ajena al análisis de este tipo de despido, es así que, incluso asumió el criterio de que este tipo de despido equiparable al despido incausado, toda vez que, en el fondo subyace la intención del empleador de extinguir el vínculo laboral sin que medie causa real (ya que esta es maquillada o ficticia) a diferencia del despido incausado

en el que simplemente no existe causa alguna, razón por la que el despido se ejecuta en la vía de los hechos, sin perjuicio de que adicionalmente es necesaria la existencia de ánimo perverso por parte del empleador.

En razón de lo anteriormente señalado debemos precisar que, el despido fraudulento se asemeja al despido incausado debido a que en ambos, en el fondo, no existe una causa real que justifique el despido, sin embargo, se distinguen, debido a que en este último el despido se configura en la vía de los hechos cuando el empleador impide al trabajador ingresar al centro de trabajo, cuando señala el vencimiento del contrato desnaturalizado como causa de extinción del vínculo o cuando a pesar de existir documentos (cartas de cese, comunicaciones de extinción o cartas de agradecimiento) estos no son producto de un procedimiento de despido, mucho menos de la existencia de una causa justa de despido, mientras que en el despido fraudulento a pesar de configurarse un procedimiento de despido, en el mismo subyace una causa que en la realidad es inexistente, o pese a que exista imputación de una falta grave, esta sea atípica, cuando para demostrar los hechos imputados se fabrican pruebas y finalmente cuando se lesiona la manifestación de voluntad de la colaboradora, todo ello como manifestación del ánimo perverso del empleador.

#### **IV. EL ANIMO PERVERSO**

Del contenido de la STC N° 976-2001-AA/TC se advierte que el despido fraudulento se configura cuando se actúa

con ánimo perverso, es así que, resulta relevante analizar lo que por dicho concepto se entiende, con dicho fin acudimos nos remitimos a la CASACION N° 16565-2013-LIMA (2015) de cuyo contenido se advierte lo siguiente:

Bajo esta perspectiva, se desprende que la singularidad de este tipo de despido proviene esencialmente de la existencia de una conducta perversa del empleador como base del despido. En este sentido, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido, sino que, además de ello, se requiere que el juzgador adquiera también convicción sobre el ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador; y es por ello que, por ejemplo, no será suficiente en estos casos la acreditación de la inexistencia o falsedad de la conducta atribuida al trabajador como base del despido, en tanto que esta evaluación se enmarca todavía dentro del estándar de valoración de la injusticia del despido, sino que deberá llegarse a la convicción también de que esta inexistencia o falsedad era notoria, en el sentido de ser clara o evidente para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel. (p.10)

Ahora bien, no debe perderse de vista que, el concepto "ánimo perverso" no es un elemento aislado o intrascendente para este

tipo de despido, sino que cuenta con determinadas manifestaciones en atención al supuesto de hecho en particular, que precisamente llevarán al órgano jurisdiccional a determinar si se configuró o no un despido fraudulento.

Efectivamente, las manifestaciones propias del ánimo perverso del empleador (que dan origen a los tipos de despido fraudulento) se presentan cuando, se despide a un trabajador, al igual que en el despido incausado, cuando existe la voluntad del empleador de extinguir la relación laboral sin que medie causa o al menos una causa maquillada, es decir que no se configura en la realidad.

Es así que, el despido fraudulento (se sustenta en el ánimo perverso del empleador, debe ser auspiciado por el engaño y debe verse revestido por un procedimiento de despido), razón por la que, este no se configura, en cualquier caso, sino única y exclusivamente, cuando:

- Se imputa al trabajador hechos notoriamente falsos, inexistentes o imaginarios.
- Se le atribuye una falta no prevista legalmente.
- Se vicia la voluntad del trabajador.
- Se fabrican pruebas para sustentar el despido del trabajador.

#### **V. SUPUESTOS DE HECHO EN LOS QUE SE CONFIGURA EL DESPIDO FRAUDULENTO:**

El despido fraudulento como creación jurisprudencial, constituye un tipo de despido, cuya aplicación no puede ser



amplia, es decir, no puede considerarse como tal, a todo tipo de despido en el que se considere que a criterio del trabajador exista fraude, sino que debe limitarse únicamente a los supuestos de hecho establecidos por la STC N° 976-2001-AA/TC, quedando por tanto descartados como tales los despidos en los que se cuestione la razonabilidad, proporcionalidad, el debido procedimiento, lesión de derechos fundamentales, entre otros, puesto que como señalamos precedentemente, ello puede ser cuestionado desde la configuración de otros tipos de despidos.

Es así que, mediante diversos pronunciamientos, la Corte Suprema precisó cuando es que cada uno de los tipos de despido fraudulento se configura, no obstante, consideramos que, el debate con relación a la posibilidad de que este tipo de despido sea imputado en supuestos no previstos por la STC N° 976-2001-AA/TC, fue analizado al emitirse la CASACION N° 2228-2016-LIMA (2018) de cuyo contenido se advierte lo siguiente:

Décimo Primero: (...) De lo descrito, se infiere que, para la configuración de un despido fraudulento, existen una serie de requisitos que deben presentarse y analizarse en virtud de lo actuado al interior del proceso, siendo ello así, debe tenerse en cuenta que deben 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. (p.9)

Como se advierte del criterio jurisprudencial, el despido fraudulento se configura únicamente en alguno de los supuestos de hecho que detallamos a continuación:

- a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Este supuesto se configura cuando se acusa al trabajador la comisión de faltas graves o conductas que en la realidad no existieron ni tuvieron lugar, lo cual se traduce en el hecho de que al no existir una causa real que sustente el despido, es decir, al tratarse de hechos que no se configuraron en la realidad, independientemente de que se haya seguido un procedimiento de despido, el efecto que produce es similar al del despido incausado, al no haberse configurado la causa aparente que genere la extinción de la relación laboral.
- b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. En este supuesto de hecho lo que se sanciona es el hecho de que el empleador impute al trabajador la comisión de una falta que no se encuentra tipificada en el ordenamiento normativo como tal de tal suerte que con ello se lesiona el principio de tipicidad y legalidad que sirven de base para la creación de

normas prohibitivas o que limitan derechos, o cuando se imputa una conducta que en la realidad no se encuentra legalmente regulada como tal o que incluso no se encuentre prevista en el artículo 25 del DS 003-97-TR.

Es importante precisar que, este supuesto de fraude no habilita al trabajador a cuestionar la justificación del despido, toda vez que ello es propio del despido arbitrario.

Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. Este supuesto de hecho se configura en aquellos casos en los que el trabajador en apariencia habría manifestado su decisión de extinguir voluntariamente la relación laboral conforme establece el artículo 18 del DS 003-97-TR, es decir, mediante su renuncia.

- c) No obstante, como todo acto jurídico para que pueda producir plenamente sus efectos, es indispensable que cumpla con sus requisitos de validez, en consecuencia, se producto de la manifestación de voluntad válida, es decir, que sea una manifestación pura, incondicionada.

Es así que, en este tipo de despido, existe en apariencia una manifestación de voluntad expresada por el trabajador que, en realidad puede obedecer a la violencia moral, intimidación, amenaza o coacción, lo cual genera un acto jurídico que en realidad se encuentra viciado de anulabilidad.

En efecto, conforme disponen los artículos 214 y 215 del Código Civil, es necesario que se inspire al sujeto fundado temor de sufrir un mal inminente, la que incluso debe ser determinante para que se forme de manera viciada una la voluntad del trabajador, por lo que la renuncia solo podría haberse suscrito de existir presión como consecuencia del comportamiento intimidatorio,

En ese orden de ideas, el empleador pretende dar apariencia de la existencia de voluntad del trabajador para extinguir la relación laboral mediante su renuncia, retiro voluntario, mutuo disenso, etc, cuando en realidad el trabajador no manifestó dicha voluntad, siendo la carga de la prueba de la configuración de dicho supuesto una obligación de la parte actora.

En este supuesto de hecho existe un acto jurídico de naturaleza extintiva aparente, puesto que de su contenido formal se advierte la decisión unilateral o consensuada de extinguir el vínculo laboral, sin embargo, en la realidad no existe una voluntad real del trabajador, en este tipo de despido, la voluntad del trabajador puede verse afectada por coacción, violencia, intimidación, amenaza, conforme detallamos precedentemente.

- d) Se produce el despido mediante la fabricación de pruebas. Este supuesto



es bastante similar al primer supuesto de hecho, toda vez que, es bastante probable que en un despido por hechos falsos, inexistentes o imaginarios adicionalmente se fabriquen pruebas no solo hechos, por lo que, en este caso para su configuración, es necesario que se elaboren pruebas, documentos, declaraciones, manifestaciones, etc. A fin de que en apariencia se justifique el despido.

En este trabajo hemos limitado los supuestos de hecho en los que se configura el despido fraudulento a aquellos que fueron reconocidos por el Tribunal Constitucional, así como por aquellos reconocidos como tales por la Corte Suprema, apartándonos de la tendencia doctrinaria minoritaria que considera que también se configura despido fraudulento cuando lo que se cuestiona es la lesión de derechos fundamentales (para cuya protección existe el despido nulo) del debido procedimiento, el principio de inmediatez, la proporcionalidad o razonabilidad (para lo cual existe el despido arbitrario) y finalmente para aquellos casos en los que se acusa al retiro de la confianza como despido fraudulento (para lo cual existiría el despido incausado o arbitrario dependiendo del caso en particular).

## **VI. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL EN EL DESPIDO FRAUDULENTO Y CRITERIOS RELEVANTES**

En atención a lo hasta aquí expuesto y precisamente por la posición doctrinaria y jurisprudencial que asumimos en este trabajo, que radica en considerar que el despido fraudulento únicamente se configura cuando se presentan los supuestos de hecho determinados como tales por el Tribunal Constitucional, es importante analizar entonces los aspectos, elementos y supuestos de hecho, que un Juzgado debería tomar en consideración al resolver un proceso relacionado o vinculado a la impugnación de un despido por fraudulento, así como que aspectos analizar para verificar la presencia de ánimo perverso.

Es así que, en la etapa postulatoria, al calificar la demanda, el Juzgado no solo debería analizar el tipo de despido objeto de impugnación, es decir, no solo si la pretensión se encuentra vinculada a la impugnación de un despido arbitrario, indirecto, incausado, nulo o fraudulento, sino que, en este último caso, debe determinarse frente a cuál de los 4 supuestos de hecho se configura, toda vez que, un despido por hechos inexistentes, falsos o imaginarios (en el que analizaremos la veracidad o no de los hechos imputados), no analizará los mismos elementos que un despido lesivo de la manifestación de voluntad (en el que analizaremos si existe coacción, amenaza, intimidación, etc.) o de un despido por faltas atípicas (en el que se analizará si la falta imputada se encuentra regulada por nuestro ordenamiento).

En ese orden de ideas, en atención al supuesto de hecho de despido fraudulento acusado (que además sustentará la teoría del caso de la parte actora) la contestación

a la demanda estará destinada a acreditar que: i) los hechos son ciertos, ii) la falta se encuentra tipificada, iii) no se fabricaron pruebas o iv) que no se vició la voluntad del trabajador.

Será bajo este escenario que se señalarán los hechos que requieren de actuación probatoria en la audiencia única o en la audiencia de juzgamiento, toda vez que, como señalamos cada uno de los supuestos de hecho de despido fraudulento difiere de otro, en ese sentido, no sería relevante determinar si se configura falta grave o no o si los hechos imputados son ciertos si lo que se impugna es un despido fraudulento por lesión de la manifestación de la voluntad.

Este criterio es ratificado por la Casación N° 2228-2016-LIMA en el que se restringen los supuestos de hecho en los que procede el despido fraudulento, asimismo, en el análisis del despido fraudulento, por lo que, deberá verificarse el ánimo perverso del empleador tal como se señaló en la Casación N° 18225-2016-DEL SANTA (2017) en la que, la Corte Suprema precisó lo siguiente:

Siendo así, este Tribunal Supremo considera que en el presente caso no estamos ante un despido fraudulento, toda vez que la falta imputada en la carta de preaviso de despido ha sido por hechos existentes; más aún, si no se acredita el ánimo perverso de la demandada. Siendo así, corresponde concluir que no se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido alegado por el demandante. (p.11)

No queda duda que, la posición asumida por la Corte Suprema con relación a la interpretación del despido fraudulento ha sido bastante clara, dejándose de lado la teoría del despido lesivo de derechos fundamentales para aplicar el despido fraudulento en determinados supuestos, previa verificación de la existencia de ánimo perverso de parte del empleador, criterio asumido en la Casación N° 16565-2013-LIMA como se señaló precedentemente.

En ese sentido, el Órgano Jurisdiccional en primer término debe emitir pronunciamiento sobre aspectos relacionados a los supuestos de hecho en los que el despido fraudulento se configura y subordinadamente sólo exista una pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario podrá analizarse la justificación o no del despido.

Efectivamente, al emitir pronunciamiento sobre la impugnación de un despido calificado como fraudulento, el Órgano Jurisdiccional no puede emitir pronunciamiento respecto un hecho que no califique como un supuesto de hecho de despido fraudulento, como por ejemplo no podría analizar la justificación, proporcionalidad, razonabilidad u otro supuesto no vinculado a la configuración en la realidad de los hechos

En efecto con relación a la proporcionalidad la Corte Suprema, analizando un caso en el que un trabajador acudió en estado de ebriedad al centro de trabajo, hecho corroborado en el proceso, declaró infundada la demanda en relación a la configuración de un despido fraudulento,

es así que, debido a que los hechos son ciertos no correspondería continuar con el análisis de un despido fraudulento, no obstante, con relación a la proporcionalidad y razonabilidad del despido, en la casación laboral N° 17148-2016-SULLANA (2017), la Corte Suprema señala que, debido a que el despido es desproporcionado, corresponde ordenar el pago de una indemnización por despido arbitrario, como se advierte a continuación:

En este caso, como ya se ha visto, los hechos no son inexistentes sino admitidos por el propio recurrente, los que han merecido una investigación y decisión por la empresa en ejercicio de su facultad de dirección, que implica la facultad sancionadora, en consecuencia, no existe en este caso despido fraudulento, por lo que no corresponde ampararse la pretensión de reposición que fue formulada como pretensión principal.

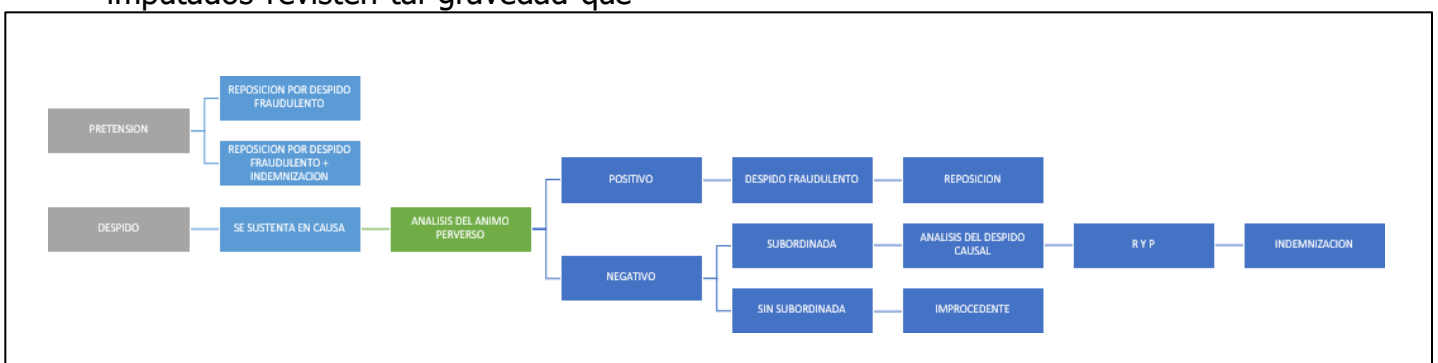
6.7. Al haberse desestimado la pretensión principal, cabe emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, que involucra el análisis respecto de si se ha configurado o no la falta grave que justifique la decisión de despido, vale decir, si los hechos imputados revisten tal gravedad que

hagan imposible la subsistencia del vínculo laboral. (p.8)

Este criterio, es relevante, puesto que, conforme sostenemos en este trabajo, en la pretensión de reposición por despido fraudulento no se analiza la justificación del despido, sino únicamente, la configuración de los hechos que sustentan la imputación en la realidad, de tal suerte que, solo ante la inexistencia de despido fraudulento corresponderá el análisis de la justificación del despido, claro está, siempre y cuando se haya formulado una pretensión subordinada.

Es así que, en caso la demanda no contenga una pretensión subordinada relacionada al pago de una indemnización por despido arbitrario, sobre la base de la justificación del despido, el órgano jurisdiccional no podrá realizar dicho análisis, ya que de hacerlo se emitiría un fallo incongruente por extra petita.

En ese sentido, el Órgano Jurisdiccional, no podría analizar la justificación del despido, salvo que ello haya sido pretendido, tal como se advierte del siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, en caso el despido fraudulento, no se haya configurado por tratarse de hechos ciertos, de una falta prevista legalmente, de un despido en el que no se fabricaron pruebas y no se vició la voluntad del trabajador, solo podría analizarse la arbitrariedad del despido si esta es demandada.

Este criterio fue adoptado por la Corte Suprema en la casación laboral N° 17160-2017-TACNA (2019) en el que se concluye que la proporcionalidad y razonabilidad no puede analizarse como parte de la pretensión de reposición por despido fraudulento, sino únicamente cuando subordinadamente se pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario (p.14)

Con lo hasta aquí expuesto, no queda duda que, el despido fraudulento únicamente se configura cuando se sigue contra el trabajador un procedimiento de despido, en el que se encuentre presente el ánimo perverso de parte del empleador, el que se configura cuando en la realidad se presenta algunos de los supuestos de hecho detallados en la STC N° 976-2001-AA/TC, es decir, nos encontramos frente a hechos inexistentes, falsos o imaginarios, se impute una falta no prevista legalmente, se fabriquen pruebas o en su defecto se vicie su manifestación de voluntad.

## VII. CONCLUSIONES

- a. En nuestro ordenamiento normativo existen diversas modalidades de despido entre ellas el despido fraudulento creación jurisprudencial del Tribunal Constitucional al emitir la la STC N° 976-2001-AA/TC, como despido inconstitucional por vaciar el contenido esencial del derecho al trabajo.
- b. El despido fraudulento, únicamente se configura cuando nos encontramos ante alguno de los supuestos determinados por la sentencia antes referida, es decir, cuando el empleador acusa hechos inexistentes, falsos o imaginarios, se imputa una falta no prevista legalmente, se fabrican pruebas o se lesiona la manifestación de voluntad del trabajador.
- c. En los procesos judiciales de impugnación de despido por fraude, el órgano jurisdiccional debe limitarse a comprobar si los hechos en los que se sustenta la imputación son verdaderos, si la falta imputada es típica, si se fabricaron pruebas o si existe algún supuesto de lesión de la manifestación de voluntad cuando la reposición sea lo único pretendido
- d. En los procesos de impugnación por despido fraudulento, no constituye objeto de debate o probanza la justificación del despido, su proporcionalidad o razonabilidad, toda vez que, esto es propio del análisis de un despido arbitrario en el

que la única reparación es el pago de una indemnización y no la reposición.

- e. En aquellos casos en los que, el trabajador demande la reposición por despido fraudulento y en el proceso se corrobore que los hechos son ciertos, que la falta es típica y que no existe lesión de la manifestación de voluntad, la demanda debe ser desestimada, salvo se pretenda subordinadamente el pago de una indemnización por despido arbitrario, en cuyo caso la razonabilidad, proporcionalidad o justificación del despido puede analizarse.
- f. Para que se configure un despido fraudulento es indispensable demostrar la existencia de ánimo perverso por parte del empleador, el cual se acredita cuando se imputen hechos inexistentes, falsos o imaginarios, se impute una falta no prevista legalmente, se fabriquen pruebas o se extinga la relación laboral con vicio de la voluntad, debido a que solo en dichos supuestos el empleador habría actuado con la intención subyacente de extinguir la relación laboral valiéndose de un procedimiento de despido o de los cánones procedimentales pese a que en la realidad no exista causa justa de despido.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2008). Derecho individual del trabajo: desafíos y deficiencias. Palestra Editores.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. Derecho & Sociedad, (Nº21), 154-171. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17366/17651>
- Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo (Cuarta edición). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanguinetti, W. (2007). Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica.
- Torres, A. (2018). Acto jurídico (Volumen II). Jurista Editores.
- Casación Laboral Nº 17148-2016-SULLANA (2017). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe.pdf>
- Casación Laboral Nº 17160-2017-TACNA (2019). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-17160-2017-Tacna-LP.pdf>
- Casación Laboral Nº 18225-2016-DEL SANTA (2017). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/05/Casaci%C3%B3n-18225-2016-Del-Santa.pdf>

Casación Laboral N° 2228-2016-LIMA.

(2018). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/11/Cas-Lab-2228-2016-Lima-despido-fraudulento-abandono-LP.pdf>

STC N° 976-2001-AA/TC (2003).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>