



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Sumilla. En un despido fraudulento no corresponde el análisis de si se justificaba o no despido, sino el de determinar si ha configurado un despido lesivo del derecho constitucional al trabajo, empero usando mecanismos de elusión del despido sin causa a través del fraude.

Lima, veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

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

vista la causa número ciento setenta y siete guion dos mil veintiuno, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Gonzales Martínez Jonathan Freddy**, contra la sentencia de vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil veinte, que confirma la sentencia apelada de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, en el extremo que declara infundada la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso del demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- (i) **Infracción normativa del artículo 25 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.**



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Antecedentes

Con motivo de la demanda el trabajador demandante solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario en tanto refiere que ha sido objeto de un despido fraudulento por imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios y porque se ha afectado el principio de tipicidad en la imputación.

Mediante sentencia de primera instancia de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, se ha declarado infundada la demanda de pago de indemnización por despido arbitrario, señalando que no se ha configurado un despido fraudulento porque los hechos materia de imputación no son notoriamente inexistentes, sino que, por el contrario, han sido reconocidos por el demandante, los mismos que se tipifican como falta grave en el artículo 25 inciso a) del Decreto Supremo N°003-97-TR.

La Sala de mérito, mediante sentencia de vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil veinte, ha confirmado la sentencia que declara infundada la indemnización por despido arbitrario, sobre la base de los siguientes fundamentos: i) la desaprobación de las revalidaciones semestrales de las certificaciones de autonomía de visita, constituyen infracciones pasibles de ser sancionadas, precisamente por ser estándares exigibles para el perfil de un puesto de confianza, cuyo acceso se entiende es restrictivo en observancia a alcanzar esta condición; ii) no se ha acreditado la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; iii) no hay afectación al principio de tipicidad, porque se le imputa el artículo 25 inciso a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, las mismas que se configuran cuando el trabajador incumple sus obligaciones laborales al ser reprobado en tres oportunidades



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

según los reglamentos internos instituidos por el empleador, que constituyen condición necesaria para el desempeño de la labor de Ejecutivo de Banca Pyme.

SEGUNDO. La tutela frente al despido en el Perú

La Constitución en su artículo 22 reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, cuyo contenido esencial tiene dos aspectos: *“El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”* (STC Exp. 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

En términos del Tribunal Constitucional, nuestra Carta Magna proscribiera el despido salvo por causa justa, por lo que, la vulneración del derecho al trabajo en su contenido esencial, da derecho a la reposición en el empleo, porque la restitución del estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, es una consecuencia consustancial a un acto que, por contravenir la Constitución, es nulo por sus efectos (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

En otros términos, el despido que lesiona el derecho fundamental al trabajo en su contenido esencial o aquel que lesiona derechos fundamentales sean estos específicos o inespecíficos, en tanto acto que lesiona la Constitución, da derecho a la tutela restitutoria (reposición en el empleo).

Por otro lado, el artículo 27 de la Constitución prescribe: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. Tratándose del régimen laboral privado, la adecuada protección implica según nuestro ordenamiento interno, reconocer el derecho a la reposición en los supuestos de despido nulo (artículo 29 de la LPCL), así como el derecho al pago de una



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

indemnización por despido arbitrario (artículo 34 de la LPCL), en los casos que el empleador no prueba la falta grave que motivó el despido.

El Tribunal Constitucional en la STC 206-2005-PA/TC, pronunciamiento con calidad de precedente vinculante, ha señalado:

7. El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido de una adecuada protección contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.

Teniendo en cuenta lo antes señalado, podemos arribar a una primera conclusión: cuando el despido es inconstitucional por vulnerar el contenido esencial de un derecho fundamental, sea este específico o inespecífico, el trabajador puede optar por la tutela restitutoria (reposición) o por la tutela resarcitoria (indemnización por despido arbitrario), siendo ambas excluyentes. Sin embargo, si el despido no es inconstitucional, sino uno de carácter arbitrario por no estar acreditada la falta grave (artículo 22 de la LPCL), el trabajador únicamente tendrá derecho a la tutela resarcitoria, esto es, al pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 34 y 38 de la LPCL.



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Entonces, es perfectamente posible que un trabajador alegue haber sido objeto de un despido fraudulento y peticione, como tutela frente a su despido, el pago de una indemnización por despido arbitrario. Ello es posible en la medida que, como hemos anotado supra, frente a un despido inconstitucional, la adecuada protección importa la reposición o el pago de la indemnización por despido arbitrario, a elección del trabajador.

Cabe precisar, sin embargo, que, si el trabajador alega un despido fraudulento, entiéndase, un despido inconstitucional, el objeto de análisis es determinar si se configuraron los supuestos de hecho desarrollados por el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia. De configurarse los mismos la pretensión será estimada y, si por el contrario no se configuran, la pretensión se desestimarán.

Ello es así porque conforme ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente Baylón Flores (STC 206-2005-AA/TC), en casos de reposición por afectación a derechos fundamentales distintos a los supuestos del despido nulo, la justicia ordinaria es fiel depositaria de un encargo de preservación de los valores y las doctrinas creadas en torno a su jurisprudencia obligatoria. En efecto, un juez ordinario sí puede conocer una figura de despido inconstitucional creada por el Tribunal Constitucional en el marco de procesos de garantías o de libertad, pues se trata de *ratios* que irradian a todo el ordenamiento jurídico, de modo tal que todo juez laboral tiene el deber de aplicarla, por su carácter vinculante; así lo establece expresamente, entre otras normas legales, el artículo IV del título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, según el cual el juez laboral somete sus decisiones a la Constitución, a la ley, pero también a los precedentes vinculantes de las *altas cortes* de la República.



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Ese conocimiento ha sido después ratificado en el precedente vinculante STC 2383-2013-AA/TC en el que se desarrolla el carácter subsidiario o residual del amparo, en cuya *ratio* el Tribunal Constitucional establece que los temas de reposición por vulneración de derechos fundamentales no deben verse en esa alta corte, cuando la vía ordinaria sea igualmente satisfactoria a la vía del proceso constitucional de amparo, lo cual ocurre cuando de manera copulativa se cumplen estos cuatro elementos (fundamento 15):

- Que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho.
- Que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada.
- Que no existe riesgo de que se produzca la irreparabilidad.
- Que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

Eso denota que tanto en el precedente Baylón Flores (STC 206-2005-AA/TC) como en el precedente vinculante Ríos Núñez (STC 2383-2013-AA/TC), el Tribunal Constitucional ha remarcado que el juez ordinario es depositario del tratamiento en la vía ordinaria de una institución especial, pues los supuestos de despidos lesivos de derechos fundamentales constituyen creación jurisprudencial del Tribunal Constitucional, con calidad de doctrina obligatoria (despido incausado, despido fraudulento y, en general, despido lesivo de derechos fundamentales); lo que significa que, en rigor, la tutela restitutoria (reposición) en este tipo de casos, constituye una suerte de supuesto de hecho jurisprudencial, en tanto la conducta de la que se deriva la consecuencia jurídica de la reposición, se encuentra descrita, no en una norma legal, sino en una sentencia a cuyo contenido nuestro sistema jurídico le atribuye la calidad de vinculante u obligatoria. Si ello es así, la justicia ordinaria está obligada a



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

preservar la ratio decidendi del despido inconstitucional –de creación jurisprudencial constitucional- y también los motivos de dicha creación.

Y es que, el encargo expreso a la justicia ordinaria en los casos de los despidos creados jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional, es preservar la pureza dogmática de los preceptos o supuestos de hecho configuradores del despido inconstitucional. Esto no significa que el juez ordinario no tenga la capacidad de dar soluciones apropiadas analizando el caso en concreto, verdaderamente lo tiene, empero debe enmarcar dichas soluciones en la hipótesis fáctica descrita por la jurisprudencia constitucional obligatoria. En esa medida, las interpretaciones de esos *supuestos de hecho* deben tener como baremo o parámetro interpretativo los propios enunciados de los precedentes Llanos Huasco y Baylón Flores, por citar algunas sentencias decisivas en las que el Tribunal Constitucional desarrolla sus enunciados vinculantes en relación a los despidos inconstitucionales.

TERCERO. El objeto de análisis en un despido inconstitucional dista del de un despido arbitrario de configuración legal

El objeto de análisis en un despido inconstitucional no es el mismo que en un caso de despido arbitrario de configuración legal. En el primero, los presupuestos fácticos derivan de la creación jurisprudencial hecha por el Tribunal Constitucional, pues el objeto de análisis es determinar si con el despido se vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución, que proscribe el despido sin causa (despido incausado o fraudulento), o si se vulnera un derecho fundamental inespecífico (despido lesivo). La diferencia con el despido arbitrario de configuración legal es evidente: en el despido lesivo de derechos fundamentales, el despido carece de legitimidad constitucional, mientras que en el despido arbitrario de



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

configuración legal no está en juego el control de constitucionalidad de la decisión resolutoria, sino el control de la probanza de los supuestos del artículo 22 y 25 de la LPCL.

En un despido inconstitucional no corresponde el análisis de si se justificaba o no despido, sino el de determinar si se ha configurado un despido lesivo del derecho constitucional al trabajo o de otros derechos fundamentales inespecíficos. En el despido arbitrario, a diferencia del despido inconstitucional de creación jurisprudencial, los supuestos fácticos para su verificación derivan de la norma, más específicamente del artículo 22 la LPCL, cual es: la comprobación judicial de la causa justa contemplada en la ley. La falta de demostración por parte del empleador de la causa justa, torna al despido en arbitrario. En tal virtud, en el despido arbitrario, el objeto de análisis pasa por determinar si el empleador demostró o no probatoriamente la gravedad de la falta que motivó el despido.

En suma, cuando el trabajador alegue la existencia de un despido inconstitucional distinto al despido nulo de configuración legal¹, el objeto de prueba es la comprobación de los supuestos de hecho jurisprudencial del despido incausado, fraudulento o lesivo de derechos fundamentales, esto es, el objeto de comprobación es la ilegitimidad constitucionalmente hablando en la conducta del empleador de despedir al trabajador. La falta de prueba del hecho lesivo, siquiera a nivel indiciario, acarrea la desestimación de la pretensión.

En cambio, cuando se alega un despido arbitrario de configuración legal, el objeto de prueba es determinar si está acreditada o no la falta grave imputada,

¹ Nos referimos al despido nulo regulado en el artículo 29 de la LPCL.



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

cuya carga de probanza recae exclusivamente en hombros del empleador a la luz de lo dispuesto en el artículo 22 de la LPCL, según el cual:

Artículo 22. Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

En estos casos, en el que el objeto de prueba es un despido arbitrario de configuración legal, si el empleador no logra demostrar la gravedad de la falta que motivó el despido, la demanda será fundada y el juez ordenará el pago de la indemnización conforme al artículo 38 de la LPCL.

CUARTO. En cuanto al despido fraudulento

El despido fraudulento es un despido inconstitucional que identifica los mecanismos de elusión del despido sin causa a través del fraude, para proscribirlos, vale decir, prohibirlos. En efecto, el despido fraudulento tiene sus propios supuestos o tipologías, entiéndase, tiene componentes o conductas configuradoras a los que podríamos llamar de manera analógica supuestos de hecho jurisprudenciales, a los que la intervención jurisdiccional –en la vía ordinaria- debe constreñirse y someterse.

El despido fraudulento es definido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, en los siguientes términos:



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

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 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.° 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.° 62 8-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.

Todos estos supuestos del despido fraudulento tienen un común denominador, cual es la ilegitimidad en la conducta del empleador, quien, ante la ausencia de una causa justa de despido, imputa hechos que son notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, imputa una falta que no está prevista en la ley como causa justa o fabrica pruebas para dar la apariencia de un despido causal.

QUINTO. Análisis del caso



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Conforme hemos señalado precedentemente en el considerando primero, las instancias de mérito han concluido que no existe un despido fraudulento, porque los hechos materia de imputación no son notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, sino que, por el contrario, los hechos fueron reconocidos por el trabajador demandante. También señalaron que no se afectó al principio de tipicidad, porque sí constituye un incumplimiento de obligaciones laborales tipificado en el artículo 25 inciso a) de la LPCL, el haber desaprobado en tres oportunidades consecutivas las evaluaciones en la contraloría regular que se realiza semestralmente, perdiendo así la autonomía de visitas que constituye un requisito para desempeñar el cargo de Ejecutivo Banca Pyme.

Pese a que las instancias de mérito concluyeron que no hay un despido fraudulento en tanto no se configuraron sus presupuestos jurisprudenciales, con motivo del recurso de casación, el demandante no ha denunciado ninguna infracción normativa respecto a los supuestos de hecho jurisprudenciales del despido fraudulento, de cuya configuración depende si estamos o no ante un despido que lesiona el derecho fundamental al trabajo. En tal virtud, ante la ausencia de causales materiales, este Supremo Tribunal no está habilitado para revisar si se han aplicado o no correctamente los supuestos del despido fraudulento. No es posible tal análisis a partir de la infracción normativa del artículo 25 inciso a) de la LPCL, pues la fuente del despido fraudulento no se encuentra en dicha norma, sino en los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional en la doctrina jurisprudencial desarrollada en los casos Baylón Flores y Llanos Huasco, a partir de la interpretación y aplicación del artículo 22 y 27 de la Constitución, preceptos constitucionales que –por cierto- tampoco han sido denunciados en el recurso de casación.

Ello es así porque, conforme hemos anotado *supra*, el objeto de análisis en un despido fraudulento no es el mismo que en un caso de despido arbitrario. La probanza o no de la falta grave, que es precisamente lo que cuestiona el



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

demandante en su recurso de casación no es materia de análisis en un caso de despido fraudulento. No podemos perder de vista, pues, que con motivo de la demanda lo que alegó el trabajador no fue un despido arbitrario de configuración legal, en cuyo caso la demandada era la llamada a probar la existencia de una falta grave; lo que se alegó fue un despido fraudulento, cuyos presupuestos no han sido verificados según lo resuelto por las instancias de mérito, ni por pruebas directas ni indirectas, no habiéndose formulado una causal casatoria que nos permita controlar la configuración de los supuestos de este tipo de despido inconstitucional.

En tal virtud, la infracción normativa del artículo 25 inciso a) de la LPCL deviene en infundada porque la probanza o no de una falta grave –que es precisamente lo que propone el recurso presentado- corresponde al objeto de un despido arbitrario de configuración legal, que no es el caso de autos, en tanto ello no fue alegado en la demanda.

Sin perjuicio de ello, solo con carácter de *obiter dicta*, debemos anotar que es correcta la conclusión de la Sala de mérito cuando concluye que no hay un despido fraudulento, por las siguientes razones: i) los hechos que fueron materia de imputación (desaprobaciones en evaluaciones vinculadas al correcto desempeño de su labor) ocurrieron en la realidad, en tanto fueron reconocidas por el propio trabajador, desvirtuando así un despido inconstitucional por imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; y, ii) estas evaluaciones –como refieren las instancias de mérito- estaban vinculadas a la labor misma que ha venido desempeñando el demandante como ejecutivo Banca Pyme, evidenciándose así la relación de conexidad entre el hecho que se imputa (desaprobar las evaluaciones) y la conducta típica del artículo 25 inciso a) de la LPCL, referido al incumplimiento de las obligaciones laborales y a los reglamentos internos de trabajo, en tanto



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

los resultados desaprobatorios de tres auditorías semestrales consecutivas denota un incumplimiento de las obligaciones del trabajador. Ello no hace sino desvirtuar la existencia de ilegitimidad constitucionalmente hablando en la conducta del empleador, descartando así la configuración de un despido fraudulento.

Ahora bien, sobre si estos hechos materia de imputación revisten de suficiente gravedad para justificar el despido es una cuestión que no puede ser abordada en este proceso, pues lo que el trabajador alegó en su demanda no es un despido arbitrario de configuración legal (despido con ausencia de falta grave), sino un despido fraudulento.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Gonzales Martínez Jonathan Freddy**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Gonzales Martínez Jonathan Freddy contra Banco de Crédito del Perú, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron. Integra esta Sala Suprema la señora Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del Juez Supremo Arias Lazarte. Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.

S.S.

CASTILLO LEÓN

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

CARLOS CASAS

YANGALI IPARRAGUIRRE

Efum/fps



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

**CASACIÓN N°177-2021
AREQUIPA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**