



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla.- El procedimiento de despido, deberá estar circunscrito a lo dispuesto los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral.

Lima, quince de agosto de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número diecinueve mil ochenta y siete, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **María del Carmen Martel Aguirre**, mediante escrito de fecha veintitrés de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos sesenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintitrés, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha veintiocho de octubre de dos mil trece, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Cooperativa de Ahorro y Crédito La Rehabilitadora LTDA**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSALES DEL RECURSO:

La recurrente denuncia como causales de su recurso de casación: **inaplicación de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que precisan:

“Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32º, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32º.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

Segundo: En cuanto a las causales invocadas, debemos señalar que la inaplicación de una norma de derecho material, es denominada por la doctrina como error normativo de percepción, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

razón por la cual no la aplica¹; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del órgano jurisdiccional en utilizar un determinado enunciado normativo, que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico objeto del litigio. En el caso concreto, se aprecia que la recurrente cumple con señalar por qué las normas invocadas debieron ser aplicadas al caso concreto; en ese sentido, cumple con las exigencias previstas en el literal c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, razón por la que devienen en **procedentes**.

Tercero: Antecedentes judiciales

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas cincuenta y siete a sesenta y dos, se aprecia que la actora pretende el pago de la suma de catorce mil cuatrocientos con 00/100 nuevos soles (S/. 14, 400.00) por concepto de indemnización por despido arbitrario.

El Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil trece, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que: i) de las solicitudes de Créditos en las que se aprecia la firma y sello del Analista de Crédito que efectuó la evaluación crediticia, así como la firma y sello de la actora como Jefa del área de créditos, permiten deducir que la accionante autorizó los créditos solicitados, los cuales fueron enviados al Comité de Créditos para su aprobación, ii) el hecho de que la actora suscribió las solicitudes de crédito, se entiende que debió evaluar las mismas previamente, iii) el comité procedió a autorizar los préstamos en base a la evaluación previa que realizó la actora en calidad de Jefa del área de créditos.

El Colegiado Superior de la Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de fecha veinte de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintitrés, confirmó la Sentencia apelada al

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan. *Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano*. En Revista Peruana de Derecho Procesal N°1, Lima-Perú, Setiembre 1997, p. 30.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

considerar que debido a que la actora incumplió el Reglamento Interno de Trabajo y sus deberes como Jefa del Departamento de Créditos originó que la emplazada sufra pérdidas como consecuencia del incumplimiento en el pago de los créditos por parte de sus socios.

Cuarto: Estando a las causales denunciadas por la demandante, se procederá a analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia, ha incurrido en inaplicación de los dispositivos legales invocados y por los cuales se ha declarado procedente su recurso de casación.

Quinto: 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Sexto: Para efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación, está relacionado al despido arbitrario, toda vez que la demandante considera que fue despedida, sin haberse cumplido con el procedimiento de despido, previsto en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y por el contrario la empresa demandada, sostiene que se ha cumplido con el procedimiento de despido, previsto en las normas acotadas, y la extinción del vínculo se encuentra motivado en una causa de despido en relación a la conducta de la demandante por el incumplimiento de sus obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, previsto como falta grave en el literal a) del artículo 25° de la norma acotada.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Sétimo: Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: “*El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*”², y por su parte, Pla Rodríguez señala: “*El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo*”³. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 contrato.⁴

Octavo: En relación a ello, 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

Noveno: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, el siguiente: “*a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la*

² GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

⁴ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

Décimo: Para el despido por falta grave se requiere que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador⁵, así como, garantizar su derecho de defensa⁶; este procedimiento se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en atención a ello, se recoge los siguientes pasos: 1) remitir al trabajador Carta de pre aviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidas en la norma.

Décimo Primero: Aunado a ello, se debe tener presente que, el procedimiento de despido debe analizarse entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias⁷; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

⁵ PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 281.

⁶ *Ibid*, pp.281.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N.º 00535-2009-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Segundo: Al respecto, resulta ilustrativo citar el artículo 7° del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 1982 (núm. 158), no ratificado por el Perú, que establece: “*No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*”.

La Comisión de Expertos de la Organización citada considera que «aparte de los términos del artículo 7° y de su significado, que es permitir que el trabajador pueda exponer su caso al empleador, el objetivo de este artículo es asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes»⁸. Aunado a ello, y para efectos de complementar las disposiciones del artículo 7° del Convenio citado, en la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 1982 (núm. 166) se determinó que:

“(...) 9. Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se defiende de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación. 10. Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta. 11. El empleador podría consultar a los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos de terminación individual de la relación de trabajo. 12. El empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo

⁸ Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. Consulta el 30 de marzo de 2016.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf



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

CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

(1) El trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación (...)."

Décimo Tercero: En ese contexto, se colige que para el acto unilateral del empleador de despido por falta grave se requiere que se cumpla con el procedimiento de despido, prescrito en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral, a efectos de que no se pierda de vista, que entre una ponderación entre el fondo (acreditación de la falta grave) y la forma (procedimiento), debe prevalecer el primer elemento (cuando no se vulnere algún derecho en el procedimiento de despido), pues en el centro laboral, debe coexistir en forma armonizada el cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo y la ley, propios de la relación del empleador-trabajador basados en la confianza.

Décimo Cuarto: Por otro lado, el despido arbitrario se suscita cuando no se ha expresado causa o no se pueda demostrar ésta en juicio (proceso), de acuerdo al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, Carlos Blancas Bustamante, indica que el despido arbitrario, engloba varias formas distintas, los cuales son: i) por una causal no prevista en las normas legales, ii) cuando no se cumplen las formalidades establecidas; y iii) cuando se imputa alguna causa pero judicialmente se demuestra que no existe o no era de tal magnitud que permitiera la configuración de una falta grave.⁹

Décimo Quinto: En el caso concreto, se aprecia que de acuerdo a la carta de imputación de cargos que corre en fojas dos a tres, a la recurrente se le imputa la

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. cit.* pp. 168.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

falta grave referida al quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo prevista en el literal a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR por haber incurrido en irregularidades al otorgar créditos a los trabajadores del programa Construyendo Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Décimo Sexto: En la carta citada se señala que conforme a los informes emitidos por el Área de Riesgos mediante Memorandum CAC-LR-UR N° 054-2011 de fecha veinticuatro de febrero de dos mil once; por la unidad de Auditoría Interna mediante Informe N° 010-2011-UAI-CCR de fecha siete de marzo de dos mil once; y los Informes del Área de Cobranzas CAC-ARE-COB N° 017-2011 de fecha once de marzo de dos mil once y CAC-ARE-COBR. N° 042-2011 de fecha treinta de marzo de dos mil once, se ha podido evidenciar que los créditos otorgados no han contado con una adecuada y exhaustiva evaluación, no habiéndose utilizado criterios razonables para establecer las garantías suficientes a fin de asegurar el retorno de los créditos, lo cual ha traído como resultado que la mayoría de dichos créditos se encuentren en situación de morosidad.

Décimo Séptimo: Respecto a la falta grave imputada, la demandante en su carta de descargos de fecha doce de julio de dos mil once (fojas siete a once) alega que la entidad demandada no le ha facilitado los documentos requeridos para que pueda realizar sus descargos y que fueron solicitados oportunamente mediante carta simple de fecha ocho de julio de dos mil once (fojas cuatro) y carta notarial de fecha once de julio de dos mil once (fojas seis).

Décimo Octavo: Es de advertir en la carta de imputación de cargos, que la demandada realiza imputaciones genéricas respecto a unos créditos que habrían sido evaluados de manera irregular, sin especificar de manera individualizada cuáles serían esos créditos y cuáles serían los criterios o parámetros que la accionante debió considerar a fin de realizar una evaluación conforme a las exigencias establecidas por la entidad demandada. Asimismo, se aprecia que la



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

CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

demandada no adjunta en la carta señalada copia de los informes que sirven como fundamento a fin de determinar que la actora ha incurrido en falta grave, tampoco ha demostrado en autos que dichos informes, los cuales fueron solicitados por la demandante, fueron entregados oportunamente a fin de que pueda absolver las faltas imputadas; en ese sentido, este Colegiado Supremo considera que la demandada ha vulnerado el derecho de defensa de la actora en el procedimiento de despido.

Décimo Noveno: Por otro lado, se aprecia en el escrito de contestación de demanda, que con fecha cuatro y siete de marzo de dos mil once (fojas ciento cuarenta y cuatro) la demandada ya tenía conocimiento de los créditos cuya morosidad se imputa a la actora, los cuales ya habían empezado a registrar atraso o morosidad a raíz de los ceses de los servidores del Programa Construyendo – Perú (fojas ciento cuarenta y siete), hecho que queda evidenciado al afirmar que: *“Como se advierte, mi representada tomo conocimiento de los hechos irregulares que han configurado la falta grave que justifican el despido de la hoy demandante, a inicios de marzo 2011”* (fojas ciento cuarenta y ocho). Es decir, la demandada tomó conocimiento de las faltas imputadas en marzo de dos mil once; sin embargo, inició el procedimiento de despido con fecha seis de julio de dos mil once, el cual culmina mediante carta de despido de fecha quince de julio de dos mil once, más de cuatro (04) meses después de conocida la falta; siendo ello así, se evidencia que ha transgredido el principio de inmediatez.

Vigésimo: En consecuencia, habiéndose advertido irregularidad en el procedimiento de despido; más aún, si se corrobora, de acuerdo a lo expuesto en la presente Sentencia, que la entidad emplazada ha vulnerado el derecho de defensa de la demandante al no proporcionarle los informes que sustentaban las faltas graves imputadas y además, haber transgredido el principio de inmediatez, razón por la cual el Colegiado Superior ha incurrido en inaplicación de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **fundadas**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Vigésimo Primero: estando acreditado el despido arbitrario, corresponde otorgar la indemnización por despido solicitada, la cual deberá ser fijada en ejecución de sentencia.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **María del Carmen Martel Aguirre**, mediante escrito de fecha veintitrés de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos sesenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha de fecha veinte de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintitrés; **y actuando en sede se instancia: REVOCARON a FUNDADA** la demanda, debiendo fijarse la indemnización por despido arbitrario en ejecución de sentencia; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Cooperativa de Ahorro y Crédito La Rehabilitadora LTDA**, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO