



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** La causa de extinción del vínculo laboral por jubilación obligatoria, comprendido en el artículo f) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no opera cuando existe un pacto en contrario, de conformidad con el artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, dieciséis de enero de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número cinco mil doscientos setenta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Casa Grande S.A.A.**, mediante escrito presentado el veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta a quinientos ochenta, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cincuenta y seis a quinientos sesenta y siete, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y cinco a quinientos cuatro, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Luis Fernando Quezada Saavedra**, sobre indemnización por despido arbitrario.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Casa Grande S.A.A., se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cinco a ciento trece, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: **infracción normativa del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley**



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del caso:**

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintitrés a veintisiete, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de treinta y tres mil seiscientos con 00/100 soles (S/33,600.00); más intereses, con costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, mediante Sentencia de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el demandante se encontraba, sujeto a las disposiciones del grupo empresarial, conformado por las codemandadas. Bajo esa premisa, corresponde expresar que se encuentran desnaturalizados los contratos modales suscritos por el demandante, tal es así, que del contrato de trabajo para servicio específico, que comprende el período de uno de octubre de dos mil nueve al treinta de setiembre de dos mil diez, no ostenta una justificación válida, suscitándose lo dispuesto, en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En cuanto al despido arbitrario, manifiesta que si bien se desnaturalizó el contrato de trabajo de fecha veinte de enero de dos mil quince, en el cual se pactó como plazo de vigencia, desde el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

uno de febrero de dos mil quince hasta el treinta y uno de enero de dos mil dieciséis, también es cierto que se convino prolongar el vínculo laboral hasta con fecha posterior al cumplimiento de los setenta años de edad del actor, ocurrido el once de setiembre de dos mil quince, lo cual configuraría el supuesto de pacto en contrario, previsto en el artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; más aún, si la demandada Casa Grande S.A.A. le otorgó al actor la suma de cincuenta y un mil con 00/100 soles (S/51,000.00) sobre indemnización por extinción del vínculo laboral. En consecuencia, no corresponde la extinción del vínculo laboral, bajo el supuesto de jubilación automática por límite de edad, por lo que, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la voluntad de la demandada Casa Grande S.A.A. de mantener vínculo laboral con el demandante, luego de que éste cumplió setenta años es tácita, pues, la demandada citada conocía que el demandante cumplía la edad de jubilación obligatoria el once de setiembre de dos mil quince, y aun así celebró un contrato de trabajo cuyo término final era el treinta y uno de enero de dos mil dieciséis. Asimismo, manifiesta que aun cuando se haya desnaturalizado los contratos modales, existiendo una relación laboral plazo indeterminado, subsiste el acuerdo de contratar al demandante luego de superar los setenta (70) años de edad. Siendo así, procede la indemnización por despido arbitrario.

**Segundo: Infracción normativa**



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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 a 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 el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del artículo 21° el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

*“Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.*

*El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el*



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.*

**La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.**

(Subrayado y negrita es nuestro)

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado la extinción del vínculo laboral, por el supuesto de jubilación, de acuerdo al artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario un despido arbitrario.

**Quinto: Alcances del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica 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. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del*



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa*<sup>1</sup>.

Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala: “*el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral*”<sup>2</sup>.

**Sexto: Sobre la estabilidad laboral**

La estabilidad, es el derecho que busca conservar el contrato de trabajo en cualquier modalidad, esto es, que cada trabajador, por la condición que ostenta, permanezca en su centro de labores.

Para ERMIDA URIARTE, la estabilidad se define, como:

*“La garantía de permanencia en el empleo asegurada a ciertas especies de empleados, consistente en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo la existencia de justa causa expresamente prevista”*<sup>3</sup>.

Por su parte, VILLAVICENCIO, señala que la estabilidad es:

*“la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales”*<sup>4</sup>.

La doctrina ha establecido dos clasificaciones respecto a la estabilidad: i) estabilidad absoluta: se configura cuando la violación patronal del derecho del trabajador a conservar el empleo, ocasiona la nulidad de despido y

<sup>1</sup> Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica”. En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, p. 12.

<sup>3</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. “La estabilidad del trabajador en las empresas ¿Protección real o ficticia? Montevideo: Editorial Acali, 1983, p.17.

<sup>4</sup> VILLAVICENCIO, Alfredo. En: *Coyuntura Laboral*. N° 09. Desco, Lima, 1996, p.9.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

consecuentemente la reincorporación del trabajador, así como el cobro de los salarios generados durante el lapso transcurrido entre el despido nulo y la efectiva reincorporación. Pero para que haya estabilidad absoluta debe darse, tarde o temprano la reinstalación real del trabajador a su empleo; y ii) estabilidad relativa: la cual incluye una serie de hipótesis de limitación de la facultad patronal de despedir, pero que no llegan a producir necesariamente la reinstalación de hecho. Asimismo, este tipo de estabilidad se subdivide en dos aspectos: propio e impropio<sup>5</sup>.

Sobre el particular, se debe precisar que la estabilidad laboral en la Constitución Política del Perú, lo encontramos en su artículo 27°, que prescribe: “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”; situación de hecho, que implica que no se reconoce una estabilidad laboral absoluta para el despido arbitrario, como si ocurre para la nulidad de despido, de acuerdo a lo previsto en la Ley.

**Séptimo: En relación a la extinción del vínculo laboral**

La extinción del vínculo laboral debe entenderse a aquella situación en la cual se pone término a la relación laboral, ya sea por causas provenientes de la voluntad de ambos contratantes, por decisión unilateral de uno solo de ellos (voluntaria) o por causas completamente ajenas a dicha voluntad (involuntaria). En ese sentido, el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, contempla como causales para poner término a la relación laboral: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

<sup>5</sup> ERMIDA URIARTE. *Op cit.* pp.31-32.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; **f) La jubilación**; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley; y h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la presente Ley.

**Octavo: En cuanto a la jubilación**

La jubilación entendida como motivo o causa justa para dar término al vínculo laboral, se configura cuando el trabajador sea del sector privado o público, según el caso, cumple con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a una pensión, pudiendo ser facultativa u obligatoria; en el primer caso, se presenta cuando el trabajador, no obstante tener derecho a gozar de pensión de jubilación, decide continuar en actividad, criterio que es potestativo y responsable, pues, es el trabajador quien decide a partir de qué momento debe retirarse de la actividad laboral; y, en el segundo caso, la jubilación es obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador.

**Noveno: Respecto al despido**

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:

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>6</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

<sup>6</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.





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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>7</sup>.*

Asimismo, Elmer Arce indica:

*“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”<sup>8</sup>*

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.<sup>9</sup>

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.

<sup>7</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

<sup>8</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. *“Derecho individual del trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

<sup>9</sup> 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° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Décimo: Sobre el despido arbitrario**

Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Primero: Solución al caso concreto**

La parte demandada señala en su recurso de casación, que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificado por la jubilación obligatoria y automática del demandante, al cumplir los setenta (70) años de edad.

En ese contexto, de la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objetos de cuestionamiento, se verifica lo siguiente:

- Mediante renovación de contrato de trabajo sujeto a modalidad<sup>10</sup>, de fecha veinte de enero de dos mil quince, se acordó entre las partes, que el demandante prestaría de servicios como "*superintendente INV y desarrollo agric*", durante el plazo de doce meses, comprendido entre el **uno de febrero de dos mil quince hasta el treinta y uno de enero de dos mil dieciséis**. Contrato que si bien se encuentra desnaturalizado, de acuerdo a lo expresado por las Instancias de mérito, también es cierto, que no se ha cuestionado los datos de la vigencia.

---

<sup>10</sup> Fojas diecinueve y vuelta.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- Con Carta de fecha cuatro de setiembre de dos mil quince<sup>11</sup>, la demandada le comunica al demandante, que el vínculo laboral se extinguirá **el día once de setiembre de dos mil quince**, por el supuesto de jubilación automática, de acuerdo al inciso f) del artículo 16° y al artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.
- Mediante Convenio de pago de indemnización por extinción del vínculo laboral de fecha diecinueve de setiembre de dos mil quince, se establece que el cese del demandante es el once de setiembre de dos mil quince, por la causal de jubilación obligatoria. Asimismo, **se le abona al demandante la suma de cincuenta y un mil con 00/100 soles (S/51,000.00).**

**Décimo Segundo:** De lo antes señalado, se verifica que la recurrente tuvo intención de contratar al demandante superado los setenta (70) años de edad, que ocurrió el once de setiembre de dos mil de dos mil quince, pues, acordó de manera expresa que el contrato se prolongaría hasta el treinta y uno de enero de dos mil dieciséis; por lo que, no resulta válido extinguir al contrato del demandante por jubilación automática, más aún, si la intención antes anotada se ve contrastada con el pago de una indemnización a favor del demandante, supuesto de hecho, que acredita que efectivamente entre las partes existía un pacto en contrario, para que la extinción del vínculo laboral no se suscite por jubilación automática, en atención al artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

---

<sup>11</sup> Fojas seis.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Décimo Tercero:** En ese contexto, atendiendo que la causa de extinción del vínculo laboral, del recurrente no se encuentra comprendida en el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 21° de la misma norma, resulta acorde a Ley, lo expuesto por la Sala Superior, sobre otorgar a favor del demandante la tutela resarcitoria plasmada en la indemnización por despido arbitrario, derecho que se encuentra comprendido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, al vulnerarse la estabilidad laboral del demandante

**Décimo Cuarto:** Por lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Casa Grande S.A.A.**, mediante escrito presentado el veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta a quinientos ochenta; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cincuenta y seis a quinientos sesenta y siete; **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, **Luis Fernando Quezada**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5279-2018  
LA LIBERTAD  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Saavedra**, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Jmrp/rjrl*

Lpderecho.pe