



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft
Fecha: 10/07/2024 18:25:43, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: RAMAL BARRENECHEA ENRIQUE FERNANDO / Servicio Digital
Fecha: 5/07/2024 07:25:46, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO / Servicio Digital
Fecha: 4/07/2024 17:55:43, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital
Fecha: 4/07/2024 16:43:46, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: PEVES COTAQUIJSPE Lucy Roxana FAU 20159981216 soft
Fecha: 30/07/2024 14:45:34, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022
LIMA ESTE**

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla: Para efectos de que se configure la falta grave prevista en el inciso d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, respecto a proporcionar información falsa, se debe acreditar el ánimo del trabajador, con la finalidad de conseguir una ventaja, independientemente de que se concrete o no. De otro lado, el inciso e) del artículo 25 de la norma citada, contempla dos supuestos: a) la concurrencia del estado de embriaguez y otros y b) la naturaleza de la función o el trabajo que reviste excepcional gravedad. Asimismo, la negativa del trabajador de someterse al examen correspondiente, se debe considerar como reconocimiento de su estado de embriaguez u otro, de acuerdo a la Ley.

Palabras clave: Despido – reposición – indemnización.

Lima, dos de abril de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número veintinueve mil ciento cuarenta y dos, guion dos mil veintidós, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carlos Joel Ramos Távara**, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta a trescientos cuarenta y nueve), contra la sentencia de vista de fecha veinticinco de abril de dos mil veintidós (fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y seis), que **confirmó** la sentencia apelada de fecha veintinueve de octubre de dos mil veintiuno (fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta) que declaró **infundada** la demanda; en el proceso laboral seguido contra la parte demanda, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carlos Joel Ramos Távara**, ha sido declarado **procedente** mediante resolución de fecha diez



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

de mayo de dos mil veintitrés (fojas cuarenta y tres a cuarenta y seis del cuaderno de casación), por la causal de:

- i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha infracción.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veinte (fojas tres a treinta y cinco), el actor solicita se ordene su reposición por despido fraudulento; y se ordene el pago por indemnización por daños y perjuicios correspondiente a los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo; más intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. El juzgado mediante sentencia de fecha veintinueve de octubre de dos mil veintiuno (fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta), declaró infundada la demanda, al considerar que las faltas graves imputadas al actor, previstas en los incisos a), d) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, han generado que este incumpla sus funciones de manera segura, incumpliendo de esta manera las normas de seguridad del área.

c) Sentencia de segunda instancia. Mediante sentencia de vista de fecha veinticinco de abril de dos mil veintidós (fojas trescientos veintiocho a trescientos



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

treinta y seis), confirmó la sentencia emitida en primera instancia, bajo similares argumentos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no, el literal e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, relacionado con las faltas graves, siendo en el presente caso referido a la concurrencia reitera en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas y/o otros al centro laboral.

Así, de verificarse la infracción normativa alegada, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la infracción alegada por la parte recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Cuarto. Sobre las causales declaradas procedentes

Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la sentencia de vista, incurre en **infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.**

¹ Artículo 39.- Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelva el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Los dispositivos legales denunciados, precisan lo siguiente:

La norma en mención, indica:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;(…)”.

Quinto. 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 el despido del actor ha sido promovido por las faltas graves imputadas y acreditadas por la demandada, comprendidas en los incisos d) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, por la inexistencia de los hechos imputados por la demandada.

Sexto. 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:



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”².

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

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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, entre otras, las siguientes: *“d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener*

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° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

una ventaja; y la competencia desleal; y e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo”.

Séptimo. En cuanto a la falta grave, contemplada en el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

La falta grave, citada en la premisa, contiene dos supuestos: a) consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, y b) no requiere que exista reiterancia, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor⁵.

Sobre el particular, se debe expresar que nuestra legislación laboral no solo ha previsto que se configura falta grave cuando exista concurrencia del trabajador en estado de embriaguez, sino también ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues, no es equiparable, por ejemplo: el estado de embriaguez de un secretario administrativo a la de un soldador o chofer, pues, por la naturaleza de las funciones, de estos últimos cargos señalados, el ejercicio del mismo, puede ocasionar un accidente de trabajo, pudiendo afectar al trabajador mismo o terceras personas.

En ese sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 248.



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

número 003-97-TR, le corresponde al empleador establecer cuál de los dos supuestos contemplados en la norma, ha ocurrido en el caso en concreto, el mismo que deberá ser adecuadamente fundamentado.

De otro lado, se debe precisar que el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, contempla que la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

Octavo. El principio de proporcionalidad y razonabilidad para el despido relacionado con la conducta del trabajador

El Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el expediente número 00606-2010-PA/TC, ha señalado en su fundamento cuarto, lo siguiente:

“c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos” (Subrayado es nuestro)

En relación al principio de razonabilidad, corresponde indicar que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

y que no sean arbitrarias⁶; 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.

Noveno. El despido fraudulento

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

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

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

“(...)Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas (...)”.

Décimo. Solución al caso concreto

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaída 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° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En el presente caso, está acreditado el vínculo laboral entre las partes, el cual ha iniciado el 23 de julio de dos mil ocho hasta el 21 de octubre de 2020, desempeñando el cargo de operador de montacargas. Sin embargo, con fecha 02 de octubre de 2020, se le encontró en compañía de otro trabajador, estacionado en una zona restringida, con signos de haber ingerido alcohol en horario laboral y a pocos metros habérsele encontrado botellas vacías de cerveza, habiéndose negado a pasar la prueba de alcotest (detección de alcohol) requerida por la empresa demandada.

Ante los hechos ocurridos y la negativa del trabajador de seguir el debido procedimiento, la empresa demandada le cursa una carta de pre aviso de despido con fecha 08 de octubre de dos mil veinte, por la comisión de faltas graves tipificadas en los incisos a), c) y e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, señalando el incumplimiento de las obligaciones básicas de trabajo, omitiendo los lineamientos internos del trabajo sobre seguridad y salud, sin tener en consideración que sus funciones son de cuidado al estar a cargo del manejo de una unidad vehicular, generándose de esta manera un daño suficiente e innecesario que generaría un daño severo al interior de la empresa. Al respecto, el trabajador mediante carta de fecha 13 de octubre de 2020 realiza sus descargos negando los hechos, cursándole efectivamente su carta de despido con fecha 19 de octubre de 2020, notificada con fecha 21 de octubre del mismo año

Al respecto, en virtud a lo señalado en el proceso, la empresa demandada ha cumplido con el procedimiento a seguir respecto al consumo de alcohol en el centro laboral, hecho que fue sometido a todo un procedimiento de investigación, tal como consta en el Acta de Reunión de Investigación y Diálogo de fecha 07 de octubre de 2020.

Por su parte, el trabajador se ha negado en reiteradas oportunidades a pasar la prueba de alcotest, pese a las facilidades ofrecidas por la empresa demandada y la policía, con lo cual el recurrente reconoce dicho estado, pudiendo haber sido descartada la ingesta de alcohol el día de los hechos. De esta manera, las causales



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

señaladas por la empresa demandada para el despido del trabajador fueron correctamente señaladas en su carta de pre aviso y de despido, y que los hechos narrados han sido confirmado por ambas partes.

Décimo primero. En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que se ha configurado la falta grave contemplada en el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, supuesto que es suficiente para promover el despido del actor, en mérito al principio de razonabilidad, atendiendo al estado de ebriedad del actor y por la exposición y riesgo de las labores que necesitan diligencia, concentración y sobriedad. En consecuencia, es evidente que no se ha configurado el despido fraudulento, por hechos inexistentes.

Décimo segundo. En mérito a lo expuesto, no resulta viable cuestionar la sentencia de vista por infracción normativa denunciada, deviniendo en infundada la causal declarada procedente.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por parte demandante, **Carlos Joel Ramos Távara**, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta a trescientos cuarenta y nueve); en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veinticinco de abril de dos mil veintidós (fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y seis); y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra la parte demanda, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Torres Gamarra**; y los devolvieron.



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

CASACIÓN LABORAL N° 29142-2022

LIMA ESTE

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCON

CARLOS CASAS

FBMG/BEMF