



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla: Las normas infraccionadas contempladas en el Decreto Legislativo 1044, son de aplicación a las relaciones empresariales y corporativas, pero no a la competencia desleal como supuesto de hecho laboral o tipo disciplinario laboral, en el cual la doctrina y jurisprudencia uniformemente han establecido que la competencia desleal no requiere solamente de la posibilidad o potencialidad de que se materialice, sino que exigen que esa competencia desleal sea tangible y cierta, y obviamente se materialice o concrete a través de actos positivos del trabajador al que se le impute esta falta grave.

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 ochenta y uno 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 la empresa demandada **La Joya Mining Sociedad Anónima Cerrada**, contra la sentencia de vista de fecha dieciséis de enero de dos mil veinte, que revoca la sentencia apelada de fecha uno de octubre de dos mil diecinueve, la cual declara infundada la demandada, reformándola declararon fundada la demanda, disponiendo el pago de una indemnización por despido arbitrario ascendente a \$ 130,000 dólares americanos; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso interpuesto por la parte demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- i) Infracción normativa del artículo 6.2 del Decreto Legislativo N.º 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal.**
- ii) Inaplicación del artículo 7.1 de la Ley de Represión de la Competencia Desleal.**
- iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 2012 del Código Civil.**
- iv) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. INFRACCION NORMATIVA

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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Para un mejor orden de ideas, nos pronunciaremos primero sobre la causal procesal.

SEGUNDO. DENUNCIA PROCESAL



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la
Constitución Política del Perú**

- 2.1.** La parte demandada en cuanto a esta causal procesal, refiere que la sentencia incurre en un vicio de incongruencia y de motivación aparente, toda vez que la Sala no analiza en ningún punto el elemento del consentimiento, la autorización de parte de la empresa, respecto de la actividad competitiva del demandante, y que antes había considerado como determinante para el análisis sobre la falta de competencia desleal y por último señala que se ha considerado una fecha distinta de la suscripción del contrato a la real, que data el veintitrés de mayo de dos mil diecisiete y la inscripción de SERVICOM data del trece de junio de dos mil diecisiete, es decir, posterior a la firma del contrato con la demandada, por lo que la empresa no pudo conocer este hecho antes del pacto de inicio de la relación laboral.
- 2.2.** En tal virtud, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento respecto a la causal procesal declarada procedente y establecer si con la expedición de la sentencia de vista, la Sala Superior ha afectado el derecho fundamental al debido proceso y a la debida motivación de resoluciones judiciales, pues de ser amparada carecerá de objeto pronunciarse sobre las otras causales invocadas.
- 2.3** Al respecto debemos señalar que la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud del cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

2.4 En principio, es cierto que la debida motivación de resoluciones judiciales, como garantía del debido proceso, exige que el Juez sustente sus decisiones en datos objetivos que le proveen las partes y el Derecho; sin embargo, también es cierto que, no todo ni cualquier error eventual que pudiesen contener dichas decisiones, supone una afectación al contenido esencial de la garantía de la debida motivación; tal y conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en su vasta jurisprudencia¹.

2.5 Siendo ello así, solo en los casos en donde los vicios de motivación resulten sumamente graves, de tal manera que no admitan posibilidad de subsanación, convalidación o corrección², se podrá decir que el Juez ha transgredido la garantía de la debida motivación de resoluciones judiciales. Queda descartado con ello, la justificación de la infracción del artículo 139, incisos 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, en aspectos de fondo de la Litis, tales como la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una o más normas del derecho sustantivo, así como en el *mero* cuestionamiento de los hechos que las instancias de mérito han dado como acreditados.

2.6 A partir de lo señalado se desprenden las razones por las cuales la denuncia de infracción del debido proceso y de la debida motivación de resoluciones judiciales, formulada por la demandada, resulta infundada; al no haberse demostrado la existencia de vicios de motivación en la recurrida, pues, se advierte de los argumentos de la casación, lo que pretende el casacionista es una revisión de hechos y pruebas, lo que no es objeto del recurso de casación. Por el contrario, se advierte que la Sala Laboral ha justificado su decisión sobre el mérito de lo actuado y el

¹ Por citar solo algunos ejemplos, se señalan las sentencias de los Expedientes 1480-2006-AA/TC (fundamento 2), 5601-2006-PA/TC (fundamento 3), 728-2008-PHC/TC (fundamento 7) y 1084-2022-PA/TC (fundamento 7).

² Técnicas procesales de conservación del acto procesal, previsto en el artículo 172 del Código Procesal Civil.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

ordenamiento jurídico vigente, dando respuesta a los cuestionamientos planteados con motivo de la apelación, conforme al principio *“tantum devolutum quantum appellatum”* contemplado en el artículo 370º del Código Procesal Civil. Por consiguiente, la denuncia de infracción del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú, es infundada.

TERCERO. DENUNCIAS MATERIALES

Infracción normativa por inaplicación del artículo 6.2 y artículo 7.1 del Decreto Legislativo N.º 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal.

El tema de la competencia desleal solamente es planteado en el recurso en clave de denuncia de infracción normativa del Decreto Legislativo 1044, como infracción normativa material. En puridad, la única denuncia es la infracción del artículo 6.2 y 7.1 del Decreto Legislativo N.º 1044, por tanto, esa denuncia es la que constituye el centro de análisis jurídico de la respuesta jurisdiccional que dará este Tribunal Supremo sobre la competencia desleal. Dichos dispositivos normativos establecen lo siguiente:

Artículo 6.- Cláusula general.

(...)

6.2.- Un acto de competencia desleal es aquél que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe empresarial que deben orientar la concurrencia en una economía social de mercado.

Artículo 7.- Condición de ilicitud.

7.1.- La determinación de la existencia de un acto de competencia desleal no requiere acreditar conciencia o voluntad sobre su realización.

CUARTO. ALCANCES PREVIOS



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

4.1 El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, vínculo que tiene como características el suministro de la fuerza de trabajo por parte del trabajador, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden al empleador.

SOBRE EL DESPIDO

4.2 El despido es definido como la extinción de la relación de trabajo fundada en la voluntad unilateral del empleador, por lo que será considerado como justificado cuando el empleador, investido de su facultad sancionadora, decide dar por terminada la relación de trabajo por conducta atribuible a la capacidad o conducta del demandante. En esta lógica, se desprende que la principal característica del despido es su **causalidad**³, que tiene por objeto limitar la facultad sancionadora de despido del empleador, actuando como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que sea ejercida en forma arbitraria. La mayoría de las legislaciones actuales, entre ellas la peruana, ha introducido la exigencia de una causa justa relativa a la conducta del trabajador que ampare el despido, razón por la cual su ausencia acarrea su invalidez e ineficacia. En nuestro ordenamiento, para el régimen laboral común de la actividad privada, tales causales se encuentran tipificadas taxativamente en los artículos 24° y 25° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las que muestran un catálogo cerrado de lo que denominan causas justas de despido. (énfasis nuestro).

³ **Biancas** Bustamante Carlos. *“El despido en el Derecho Laboral Peruano”*, ARA, Lima, 2006, pp. 46-47.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

4.3 Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, expresa en su artículo 3° que “las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo, significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”; es así que la Comisión de Expertos expresa que dicha disposición no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que, ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación, no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio²; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

4.4 En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente, ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

4.5 Ello es así porque conforme hemos anotado *supra*, un trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado solo puede ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, conforme lo prevé el artículo 22º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. La falta de probanza de la gravedad de la falta –cuya carga recae en hombros del empleador– tornará al despido en uno arbitrario.

SOBRE LA FALTA GRAVE

4.6 La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁴. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97- TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

LA COMPETENCIA DESLEAL COMO FALTA GRAVE

⁴ Blancas Bustamante, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

4.7 Primero, debemos señalar que “competencia”, según la Real Academia Española, es la disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo.

Sobre la competencia desleal como falta grave, Jorge Luis Acevedo Mercado, refiere que nuestra legislación vigente no desarrolla legal o reglamentariamente este concepto, sin embargo, refiriéndose a la regulación histórica anterior a 1991, señala que la legislación laboral consideró como competencia desleal la falta grave consistente en la realización de actividades idénticas a las que ejecuta el empleador atrayéndose a la clientela de éste, causándole perjuicio. Refiere asimismo que, de acuerdo con la jurisprudencia de la época, la competencia desleal debía referirse necesariamente a actividades idénticas a las del empleador⁵.

Por su parte Jorge Toyama Miyagusuku, citando una sentencia recaída el expediente N.º 2571-98-ND, señala que se configura la competencia desleal cuando se realiza a favor de otros o para sí mismo servicios similares a los realizados para el empleador, sin comunicar dicho hecho y sin estar autorizado para ello⁶.

Para la jurista María del Carmen López, deben existir tres elementos para que se configure la competencia desleal: i) La concurrencia de actividades entre los empresarios; ii) Que los competidores oferten los mismos o equivalentes servicios o productos; iii) Que los competidores se dirijan a un mismo mercado, a idéntico público objetivo o sector económico⁷.

⁵ **ACEVEDO** Mercado, Jorge Luis, “La competencia desleal como falta grave en el Derecho del Trabajo” en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17296/17583>

⁶ **TOYAMA** Miyagusuku, Jorge “El despido disciplinario en el Perú” en la IUS La Revista

⁷ **LOPEZ** Aniorte, María del Carmen. “La competencia del Trabajador con su Empresa”. Editorial Aranzadi. Pamplona, 1997, pag. 266



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

QUINTO. CUESTIONES PRELIMINARES

- 5.1** Conforme se aprecia del contrato de trabajo a plazo indeterminado, el demandante suscribió con la empresa demandada, para que cumpla funciones como Gerente Comercial, y como tal podía entenderse la necesidad de discernimiento en esta resolución de su condición de trabajador de confianza, pero ese tipo de abordaje no es procesalmente posible en el presente caso porque el recurso de casación nos limita, es decir, no tenemos competencia para pronunciarnos sobre un posible debate jurídico en torno a la condición de trabajador de confianza, porque si bien es cierto el tema fue introducido en la contestación de la demanda, ello se ha difuminado o evaporado porque no forma parte de los argumentos en el recurso de casación.
- 5.2** Si bien es cierto el casacionista salió vencedor en la primera instancia por lo que podríamos afirmar que no tenía necesidad de cuestionar el tema en la medida que la sentencia le fue favorable, no podemos predicar lo mismo respecto de la sentencia de segunda instancia porque le ha sido adversa, por tanto, al formular su recurso de casación pudo haber retomado el tema en cuestión, es decir, la condición del demandante como trabajador de confianza; sin embargo, no lo abordó.
- 5.3** Entonces, está claro del contenido del recurso que no trae como denuncia de infracción normativa, ni plantea como problema jurídico con las características y condiciones que corresponde a un recurso extraordinario como es el recurso de casación, la condición de trabajador de confianza.

**SEXTO. HECHOS PROBADOS POR LAS INSTANCIAS DE MÉRITO
RESPECTO AL CONTRATO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES**



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Constituyen hechos probados según las instancias de mérito, los siguientes:

- 6.1** Está probada que entre las partes existió una relación laboral, a plazo indeterminado, desde el primero de julio de dos mil diecisiete, extinguiéndose el vínculo laboral por despido el día veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, esto es, antes de los seis meses de labor.
- 6.2** Está probado que las partes celebraron un contrato de trabajo por escrito en el que, no solo no pactaron la extensión del periodo de prueba en los términos previstos en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sino que, por el contrario, pactaron de forma expresa la exoneración del periodo de prueba, reconociendo estabilidad laboral y protección contra el despido desde el primer día laboral.
- 6.3** Está probado que las partes acordaron el pago de una indemnización a favor del trabajador en el supuesto de configurarse un despido arbitrario, cuyo monto asciende a la suma de \$ 130,000.00 dólares americanos.

Sobre el particular debemos anotar que, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que según el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR no necesita formalidades, ni siquiera la forma escrita, tal como surge de la interpretación de referido artículo; sin embargo, en este caso las partes decidieron, desbordando los alcances de la ley, no solo pactar la exoneración del periodo de prueba sino también el pago de una indemnización en caso de despido, en un monto mayor al previsto en la ley laboral.

El acuerdo mediante el cual se pacta el pago de una indemnización por despido arbitrario superior al previsto en la ley laboral es válido porque el



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que, si bien es cierto, tiene pautas legales para su configuración, la técnica laboral estándar enseña que cualquier pacto que supere los mínimos legales o mínimos indisponibles, es totalmente admisible y plausible.

Así pues, el acuerdo privado por el cual se establece un monto indemnizatorio superior al legal, está plenamente reconocido por el derecho del trabajo bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, en virtud al cual el trabajador no puede despojarse de los derechos y/o beneficios que reconoce la ley o la Constitución, principio que se encuentra reconocido en el artículo 26 inciso 2 de la Carta Magna; por lo que, dado la citada previsión constitucional, ninguna norma de rango inferior puede eliminar, limitar o restringir sus alcances, ni someterla a condiciones, cargas o modalidades. Y, si bien es cierto, este caso no es de irrenunciabilidad, es una referencia para entender que en el derecho del trabajo hay un margen disponible e indisponible. En este caso, la autonomía privada ha superado el margen legal que establece la indemnización por despido arbitrario, acordando un monto muy superior a las doce remuneraciones máximas, considerando la remuneración del demandante de S/ 17,000.00 mensuales. En tal virtud, en la medida que el acuerdo celebrado no afecta ningún derecho mínimo o indisponible, este resulta válido.

Cabe precisar, por cierto, que el acuerdo del contrato no se aprecia alguna referencia a la ley, no se establece, por ejemplo, que la indemnización pactada se calculará según la técnica liquidatoria del artículo 38º de la LPCL, sino que en la cláusula octava del contrato se establece que producido el supuesto que es la resolución unilateral del contrato, se pagará la indemnización. Eso ha llevado a la instancia de mérito a entender que una vez determinado el despido arbitrario debe ordenarse pagar la indemnización pactada como cláusula penal o como indemnización contractual por el despido ocurrido.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

SÉPTIMO. ANALISIS SOBRE LA COMPETENCIA DESLEAL

- 7.1** Se advierte que la parte recurrente al denunciar las causales referidas a los artículos 6.2 y 7.1 del Decreto Legislativo N.º 1044, indica que las instancias de mérito han reconocido que ambas empresas sí realizaban actividades idénticas, conforme a las declaraciones ante SUNAT y si el Colegiado Superior hubiera aplicado estos dispositivos legales hubiera tenido que analizar si la conducta del accionante era contraria a la buena fe laboral y sí existió competencia desleal, al crear, mantener y ser directivo el accionante de una empresa cuyo objeto era el mismo. Es así que –refiere el recurrente- la falta grave imputada se encuentra probada cesando al demandante por causa justa.
- 7.2** De acuerdo con lo expuesto, lo que plantea el casacionista como infracción normativa es que este Supremo Tribunal interprete o aplique a un supuesto de falta grave de competencia desleal la norma de represión de competencia desleal regulado en el Decreto Legislativo N.º 1044.
- 7.3** El mencionado Decreto Legislativo formó parte de un paquete de medidas que dictó el gobierno, por autorización o delegación del Congreso en el año dos mil ocho, que según la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N.º 1044, tiene como bien jurídico tutelable reprimir los actos cuyo efecto, real o potencial, sea afectar o impedir el adecuado funcionamiento del proceso competitivo.
- 7.4.** Queda así absolutamente claro que el elemento determinante de un acto de competencia desleal es la contravención a la buena fe comercial objetiva, es decir, la realización de conductas contrarias a la buena fe que



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

normalmente debe regir las actividades económicas en el proceso competitivo que se verifica en el mercado. La lista enunciativa de actos de competencia desleal permitirá, en complemento, una mayor claridad sobre las conductas más frecuentes y de mayor incidencia que configuran actos de competencia desleal⁸.

7.5 Como se advierte a través de la presente norma, nos encontramos ante un dispositivo legal que trata de normar las prácticas de competencia desleal en un entorno corporativo, es así que el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1044 señala lo siguiente:

Artículo 1.- Finalidad de la Ley.

La presente Ley reprime todo acto o conducta de competencia desleal que tenga por efecto, real o potencial, afectar o impedir el adecuado funcionamiento del proceso competitivo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación objetivo.

La presente Ley se aplica a actos cuyo efecto o finalidad, de modo directo o indirecto, sea concurrir en el mercado. Se incluyen bajo la aplicación de esta Ley los actos realizados a través de publicidad. En ningún caso es necesario determinar habitualidad en quien desarrolla dichos actos.

Artículo 12.- Actos de comparación y equiparación indebida.

12.1.- Los actos de comparación consisten en la presentación de las ventajas de la oferta propia frente a la oferta competidora; mientras que los actos de equiparación consisten en presentar únicamente una adhesión de la oferta propia sobre los atributos de la oferta ajena. Para verificar la existencia de un acto de comparación o de equiparación se requiere percibir una alusión

⁸ STC N.º 00014-2009-PI/TC (fundamento 8)



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

inequívoca, directa o indirecta, sobre la oferta de otro agente económico, incluso mediante la utilización de signos distintivos ajenos. 12.2.- Estos actos se reputan lícitos siempre que cumplan con lo indicado en el párrafo 11.2 de la presente Ley, caso contrario configurarían actos de competencia desleal.

Artículo 52.- Parámetros de la sanción.

52.1.- La realización de actos de competencia desleal constituye una infracción a las disposiciones de la presente Ley y será sancionada por la Comisión bajo los siguientes parámetros:

- a) Si la infracción fuera calificada como leve y no hubiera producido una afectación real en el mercado, con una amonestación;
- b) Si la infracción fuera calificada como leve, con una multa de hasta cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión;
- c) Si la infracción fuera calificada como grave, una multa de hasta doscientas cincuenta (250) UIT y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión; y,
- d) Si la infracción fuera calificada como muy grave, una multa de hasta setecientas (700) UIT y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión.

Se advierte de lo transcrito que nos encontramos frente a una norma que regula las relaciones entre empresas corporativas, como es la Ley de Competencia Desleal que hace referencia a un daño potencial para que se configure; sin embargo, ello no sería aplicable en el derecho laboral, debiendo



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

requerirse la acreditación de actos o conductas que acreditan la intensión del trabajador de competir con su empleador.

7.6 En esa misma línea, los artículos 6 y 7 del decreto Legislativo N° 1044, establecen:

Artículo 6.- Cláusula general.

6.1.- Están prohibidos y serán sancionados los actos de competencia desleal, cualquiera sea la forma que adopten y cualquiera sea el medio que permita su realización, incluida la actividad publicitaria, sin importar el sector de la actividad económica en la que se manifiesten.

6.2.- Un acto de competencia desleal es aquél que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe empresarial que deben orientar la concurrencia en una economía social de mercado.

Artículo 7.- Condición de ilicitud.

7.1.- La determinación de la existencia de un acto de competencia desleal no requiere acreditar conciencia o voluntad sobre su realización.

7.2.- Tampoco será necesario acreditar que dicho acto genere un daño efectivo en perjuicio de otro concurrente, los consumidores o el orden público económico, bastando constatar que la generación de dicho daño sea potencial.

7.7 Si bien estas prescripciones normativas pueden ser compatibles con las relaciones corporativas entre empresas, no son aplicables para la competencia desleal como falta grave laboral porque para eso tenemos que recurrir al entramado normativo y doctrinario laboral.

7.8 Para empezar, el inciso d) del artículo 25 de la LPCL señala que es falta grave la competencia desleal, empero no describe ninguna conducta. Estamos ante un supuesto de hecho que contiene un concepto jurídico indeterminado porque no atribuye ninguna cualidad, no describe ningún



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

tipo de condición, requisito, circunstancia a la conducta a la que se le deba atribuir la calidad de falta grave, simplemente prescribe que es falta grave la práctica de competencia desleal. Por tanto, es un concepto jurídico indeterminado⁹, lo que significa que es necesario contextualizar sistemática y doctrinariamente lo que sería una falta grave por competencia desleal, porque el legislador no da más pautas que la sola referencia a la categoría, es decir, no hay supuesto de hecho descriptivo, no hay un tipo disciplinario que diga en qué consiste la conducta desleal que tendría la calidad de falta grave; razón por la cual, es el juez o el operador jurídico quien debe llenar de contenido significativo al término competencia desleal.

7.9 Sobre dicha cuestión debemos anotar, en principio, que no estamos ante cualquier tipo de regulación, sino que es una regulación que, desarrollando el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, describe una de las cuatro formas o causas justas de despido previstas en la ley. Así, el artículo 25 de la LPCL se refiere a la causa referida con la conducta, pero hay causas relacionadas con la capacidad, la condena por delito doloso y la inhabilitación, conforme a lo establecido en el artículo 24° de la norma antes citada. Por tanto, estamos hablando de supuestos de hecho disciplinarios que están destinados a activar el poder sancionatorio del empleador, por lo tanto, el contexto para interpretar el inciso d) del artículo 25° de la LPCL, es sin duda el principio de legalidad, así como la interpretación sistemática de esta norma.

- **El Principio de legalidad**, aplicado al caso nos arroja que la norma solo indica que es falta grave la competencia desleal. Aquí hay un componente adicional porque la competencia desleal como falta grave

⁹ Un concepto jurídico indeterminado es un elemento que se contiene en una norma jurídica y que sólo puede reconocerse o explicarse de manera abstracta o genérica.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

tiene calificada automáticamente la gravedad, a diferencia del inciso a) que requiere un juicio especial en torno a la gravedad, pero el inciso d) es si se comprueba un supuesto de competencia desleal es automáticamente falta grave.

- **La interpretación *ratio legis* y sistemática** del término competencia desleal. Para ello, nos tenemos que ubicar en el contexto del contrato de trabajo, no de relaciones corporativas como sugiere la casacionista, en el cual el empleador activa el mecanismo sancionatorio, por tanto, un primer parámetro interpretativo de la competencia desleal es que debe analizarse a partir del concepto de presunción de inocencia, por el cual, hay que presumir la inocencia del inculpado hasta que no se compruebe su culpabilidad, por tanto, corre de la mano con el artículo 26 de la LPCL, según el cual *“Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.”*; disposición que guarda concordancia con el artículo 23º de la Ley N.º 29497, según el cual, corresponde al empleador demandado acreditar la causa del despido, así como el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. En este caso, el motivo razonable es la imputación de una falta grave de competencia desleal.

**OCTAVO. SOBRE LA FALTA GRAVE IMPUTADA AL TRABAJADOR:
COMPETENCIA DESLEAL CONTEMPLADO EN EL INCISO D) DEL
ARTICULO 25º DE LA LPCL**

- 8.1** Luego, como estamos ante un concepto jurídico indeterminado como se ha señalado precedentemente, recurrimos a la doctrina y a la jurisprudencia



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

para definir cómo opera la competencia desleal como falta grave, no como conducta de reproche corporativo inter empresas, sino como falta grave que pueda ser imputada por el empleador; así pues, para que se configure esta falta grave según Blancas Bustamante, debe concurrir **dos elementos**: 1) El hecho de que el trabajador realice por cuenta propia o de terceros, las mismas clases de actividad que realiza para su empleador. Esta actividad debe referirse al giro del empleador; y si se tratara de un giro distinto, no existiría competencia desleal; 2) Debe existir la intención del infractor de atraerse la clientela de su empleador para derivarla hacia la actividad paralela que realiza¹⁰.

8.2 Sobre esta falta, es necesario precisar que, conforme lo ha señalado la doctrina, para que se configure esta falta, se requiere que el trabajador realice la misma actividad en otra empresa con la intención de atraer los mismos clientes que tiene su empleadora.

Así para que se incurra en la causal del artículo 160nº2 del CT se requiere que se realice la actividad prohibida pero no cualquier actividad sino tan solo aquella que, razonable y objetivamente, conduzca a un conflicto de intereses con el empleador incompatibles con el deber de buena fe contractual asumidos por el trabajador en el contrato de trabajo. (...) el empleador quiso proteger al trabajador estableciendo la prohibición de competencia desleal como una cláusula accidental del contrato de trabajo de modo que el trabajador solo pudiese ser sancionado con el despido cuando la prohibición hubiese sido acordada por ambas partes¹¹.

8.3 Por su parte la jurisprudencia española ha establecido lo siguiente:

¹⁰**BLANCAS** Bustamante, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”. Jurista Editores E.I.R.L., Lima-Perú. Edición: marzo 2013, págs. 245-246

¹¹ Prohibición de competencia desleal en la legislación chilena



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

TERCERO. - (...) Tal como ha recordado recientemente la STS de 12 de diciembre de 2021, R cud. 1090/2019, es constante la jurisprudencia de la Sala en definir la concurrencia desleal como "la actividad del trabajador encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de su empresario y siempre que se le cause un perjuicio real o potencial; entre cuyas actividades se encuentran la de fundar o constituir sociedad competitivas [...] sin que sea necesario incluso que se haya materializado la puesta en marcha y funcionamiento de la nueva empresa [...] ya que lo característico de esta falta es el elemento intencional revelador de una". En definitiva, han de tratarse de actividades que se desarrollen dentro del mismo plano en que efectúa las suyas la empresa principal, por incidir sobre un mismo mercado y sobre un mismo círculo potencial de clientes.¹²

La Sentencia del Tribunal Supremo español del 06 de abril 2022, analiza el despido de un trabajador por competencia desleal ante la realización reiterada en el tiempo de actividades para una empresa creada por uno de sus superiores con el mismo objeto que aquella a la que pertenecen ambos trabajadores y con la utilización de medios de la empleadora. La sentencia dictada en suplicación avala la improcedencia del despido, básicamente por indefensión de la parte al no quedar probados algunos hechos que causan la ilicitud imputada. Sin embargo, la Sala de lo Social avala la licitud del despido por entender que los hechos probados son suficientes y sirven para constatar la existencia de competencia desleal por parte del trabajador. Como viene definiendo la Sala, dicha competencia se traduce en una «actividad del trabajador encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción

¹² www.iustel.com. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de su empresario y siempre que se le cause un perjuicio real o potencial; entre cuyas actividades se encuentran la de fundar o constituir sociedad competitiva». *Ha de tratarse, así, de actividades que «se desarrollen dentro del mismo plano en que efectúa las suyas la empresa principal, por incidir sobre un mismo mercado y sobre un mismo círculo potencial de clientes*¹³

8.4 Queda claro, por tanto, que la doctrina y la jurisprudencia pacíficamente ha interpretado que para que se configure la conducta desleal como falta grave debe, necesariamente, comprobarse un conjunto de actos positivos por parte del trabajador orientados a desarrollar prácticas desleales respecto a su empleador.

NOVENO: ANÁLISIS DEL CASO DE AUTOS

9.1 Para el juez de primera instancia, la demanda deviene en infundada, al considerar que se materializa la causal de competencia desleal y la pérdida de la buena fe laboral, al ser el demandante accionista y director de la empresa SERVICOM GOLDEN S.A., no siendo necesario –refiere el A quo– verificar si dicha empresa inició o no actividades u operaciones, o en todo caso determinar si se han producido conductas que hayan causado algún perjuicio real o potencial a la demandada como consecuencia de la actividad competitiva, **siendo que el demandante es accionista de esa empresa, lo que demuestra la conducta desleal** en atención a que las funciones que desempeña tiene responsabilidad directa vinculadas con el éxito del negocio de dicha empresa, alto cargo que implica tener acceso a

¹³<https://www.ga-p.com/publicaciones/competencia-desleal-y-la-dificultad-de-plantear-contradiccion-en-la-unificacion-de-doctrina-laboral/>



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

documentación e información privilegiada sobre la actividad comercial que esta desarrolla y que resulta idéntica a la emprendida. Finalmente señala que al haberse determinado que el actor incurrió en la comisión de falta grave prevista en el inciso d) del artículo 25º de la LPCL, también contraviene la buena fe laboral y por ende se ha quebrantado la misma al haberse demostrado lealtad, configurándose también la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25º de la LPCL.

- 9.2** La Sala de Mérito revoca la sentencia de primera instancia amparando la pretensión del actor, bajo los argumentos de que se encuentra acreditado que la empresa SERVICOM fue constituida con fecha anterior al inicio del vínculo laboral con la demandada, esto es, marzo dos mil diecisiete e inscrita en Registros Públicos en junio dos mil diecisiete, y siendo que a la fecha la mencionada empresa no ha iniciado operaciones, la demandada no puede alegar que a la fecha de la contratación del actor desconocía de la constitución de la empresa del demandante, por lo que en virtud del principio de publicidad registral, la imputación del empleador de falta graves no se encuentra acreditada, deviniendo el despido en arbitrario. En cuanto al quebrantamiento de la buena fe laboral, la Sala refiere que desde el inicio de la relación laboral el accionante puso en conocimiento de la demandada que se encontraba en proceso de constitución de una empresa relacionada al rubro minero, por tanto, la demandada no podía decir que recién tomó conocimiento de la existencia de la empresa SERVICOM GOLDEN S.A., desvirtuándose también esta falta al guardar relación con la competencia desleal
- 9.3** En el caso de autos, la sanción impuesta al actor es a consecuencia de una falta cometida, es por ello que no se puede dejar de pronunciar primero por la causa que originó dicha sanción. Es así que de acuerdo a los medios



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de preaviso de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doce a catorce, en la que se le imputó la comisión de falta grave contemplado en los incisos a y c del artículo 25º de la LPCL relativo al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la competencia desleal, respectivamente.

9.4 Haciendo una secuencia cronológica tenemos que el demandante informó a su empleador que era parte de la empresa SERVICOM GOLDEN S.A. constituida en marzo de dos mil diecisiete conformes se advierte de la Partida Registral de Inscripción de Sociedades Anónimas N.º 11371163, que corre de fojas cuarenta y cinco a sesenta y tres, lo que quiere decir que la referida empresa se constituye meses antes del inicio de la relación laboral y se inscribe en registro públicos el trece de junio de dos mil diecisiete, lo que significa que por la presunción de conocimiento general que surge del artículo 2012 del Código Civil, se concluye que el empleador a la fecha del contrato tenía conocimiento de la existencia de la empresa y que el demandante era accionista. El empleador tenía conocimiento por dos vías: una, por la presunción de publicidad registral y, dos, por el conocimiento directo, según lo establecido por las instancias de mérito.

9.5 A pesar de ese conocimiento el empleador contrató al demandante y al hacerlo cronológicamente después a la constitución de la empresa en la cual era accionista, significa que el propio empleador ignoró o le pareció irrelevante el hecho que existía la empresa SERVICOM GOLDEN S.A. y que el accionante tenía la condición de Director de la empresa.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

9.6 Otro dato importante es que la empresa de la cual es accionista el demandante nunca entró en funcionamiento y no hay prueba ni evidencia, ni antes, ni después del contrato de trabajo, que la empresa de propiedad parcial del demandante haya desarrollado actividad empresarial corporativa, ni haciéndole competencia a la demandada ni actuando frente a otro sujeto del mercado. Por tanto, la empresa del demandante no ha tenido actividad económica, solo se probó que la empresa se constituyó, y fue habilitada tributariamente tal como se demuestra con el informe emitido por SUNAT de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre a fojas trescientos sesenta y nueve.

Por tanto, la empresa en mención solo estuvo activa desde el punto de vista tributario porque no hay ninguna evidencia en el proceso que, siquiera dentro del periodo de su actividad tributaria, haya facturado y desarrollado competencia desleal o cualquier otra actividad económica con cualquier otro cliente.

9.7 Decantamos en que la norma invocada como infracción normativa no puede dar lugar a amparar el recurso del casacionista por las razones expuestas, en el sentido que esas regulaciones son aplicables a las relaciones empresariales y corporativas, pero no a la competencia desleal como supuesto de hecho laboral o tipo disciplinario laboral, en el cual la doctrina y jurisprudencia uniformemente han establecido que la competencia desleal no requiere solamente de la posibilidad o potencialidad de que se materialice, sino que exigen que esa competencia desleal sea tangible y cierta, y obviamente se materialice o concrete a través de actos positivos del trabajador al que se le impute esta falta grave, lo cual, en este caso no está acreditado, debiendo declararse infundada la causal propuesta declarada procedente.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DÉCIMO. Respecto a la infracción normativa del artículo 2012 del Código Civil

Conforme se ha analizado en el considerando 9.3, ha quedado acreditado que la empresa demandada tomó conocimiento con anterioridad a la suscripción del contrato con el demandante, que éste tenía una empresa, tal como lo han referido las instancias de mérito, máxime si la demandada contrató al actor para que desempeñe un cargo alto como el de Gerente Comercial, si bien no es una presunción absoluta, sin embargo, antes de contratar al demandante debió indagar o comprobar sobre la constitución de la empresa del demandante, que dicho sea de pago no existe ninguna cláusula en el contrato de exclusividad o no competencia; en ese sentido la infracción denuncia por la recurrente deviene en infundada por las razones antes señaladas.

Por las razones expuestas, el recurso de casación interpuesto por la demandada deviene en infundado.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada **La Joya Mining Sociedad Anónima Cerrada**, en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha dieciséis de enero de dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Halder Rommel Roas Chalco contra La Joya Mining Sociedad Anónima Cerrada, sobre reintegro de beneficios sociales; y los devolvieron. Integra esta sala la señora Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del señor Juez Supremo Arias Lazarte. Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.



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

**CASACIÓN N.º 81-2021
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

S.S.

CASTILLO LEÓN

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

CARLOS CASAS

YANGALI IPARRAGUIRRE

Lbv/fps