

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

<p>Sumilla: De acuerdo con el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, no es necesario que la trabajadora comunique por escrito a su empleador que se encuentra embarazada.</p>
--

Lima, seis de setiembre de dos mil veintidós

VISTA, la causa número treinta mil quinientos treinta y cinco, guion dos mil diecinueve, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Arévalo Vela**, 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 demandante, **Kelly Antonia Jara Torres**, mediante escrito del siete de agosto del dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos setenta y dos a cuatrocientos setenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintitrés de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos seis a quinientos dieciséis, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta y tres; en el proceso seguido contra el **Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI**, sobre nulidad de despido y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución del siete de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y dos del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales siguientes: **a) infracción normativa del**

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

CASACIÓN LABORAL N.° 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y b) infracción normativa del artículo 23° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a)** La actora interpuso demanda mediante escrito del treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cinco a quince, ampliada mediante escrito que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete, solicitando que se declare la nulidad del despido de la que ha sido objeto por motivo de su embarazo y, en consecuencia, que se le reponga en su puesto laboral y se ordene a la demandada cumpla con pagarle todas las remuneraciones dejadas de percibir desde que se produjo su cese; asimismo, pide el reconocimiento de una relación de trabajo a plazo indeterminado al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios y los contratos administrativos de servicios (CAS), suscritos con la demandada desde el diecinueve de agosto de dos mil trece hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, más costos y costas, y los intereses legales que correspondan.
- b)** El Vigésimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia del diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta y tres, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, se reconoció a la actora como trabajadora dentro del régimen

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

laboral privado, Decreto Legislativo N.º 728, con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el diecinueve de agosto de dos mil trece al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete; además, se declaró infundado el extremo de nulidad de despido, reposición y pago de remuneraciones devengadas, con lo demás que contiene.

- c) La Tercera Sala Laboral Permanente de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del veintitrés de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos seis a quinientos dieciséis, confirmó la sentencia apelada por considerar entre otros argumentos, que ninguno de los medios probatorios que acompañan el escrito de demanda, la actora cumplió con hacer de conocimiento formal a su empleador su estado de embarazo, conforme lo requiere la última parte del inciso e) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; por lo que, no resulta atendible su pretensión de despido nulo, toda vez que consideran que a la suscripción del último contrato, el veintinueve de setiembre de dos mil diecisiete, la demandante aún no tenía conocimiento de su embarazo.

Segundo. Sobre la **infracción normativa del inciso e) de artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, debemos decir que esta norma legal dispone lo siguiente:

[...]

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa [...].

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cabe indicar que el texto original de este literal fue modificado por la Ley N.º 30367, publicada el veinticinco de noviembre de dos mil quince, y luego por la Ley N.º 31152, publicada el uno de abril de dos mil veintiuno; sin embargo, resulta aplicable al presente caso, el texto modificado en el año dos mil quince, teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta el treinta de enero de dos mil dieciocho.

Tercero. Con relación a esta causal denunciada por la recurrente, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] Como puede apreciarse, **la norma no señala que dicha comunicación debe hacerse solamente en forma física o carta impresa.** Lo que se exige es que, durante la relación laboral, el empleador llegue a tomar conocimiento del embarazo de forma documentada, es decir, a través de cualquier tipo de documento. Con el avance de la tecnología, se sabe que los documentos ahora también son electrónicos y hasta un simple tuit se puede considerar un documento. **Tampoco señala que se debe presentar una comunicación dirigida directamente a la Oficina de Recursos Humanos.** Solo se establece que la notificación al empleador debe realizarse «documentalmente» y «en forma previa al despido», es decir, pudo presentarse al jefe inmediato, por mesa de partes o por canales de comunicación internos [...]. Por lo tanto, la forma de presentación del documento no tiene relevancia porque **lo que importa es si el acto de notificación cumplió su finalidad,** más aún si se pretende proteger de manera especial a la madre trabajadora [...].

Cuarto. Esta Sala Suprema considera que previamente al análisis del inciso e) del artículo 29º del citado Decreto Supremo, modificado por la Ley N.º 30367, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Evolución Legislativa

a) Artículo 23º de la Constitución Política del Perú de 1993

El primer párrafo de este artículo señala que el Estado protege especialmente a la madre trabajadora.

**b) C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
(núm. 183)**

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Convenio sobre la protección de la maternidad. Convenio aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 303 12, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veintidós de marzo de dos mil quince, en su artículo 8º dispone lo siguiente:

[...]

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

[...].

c) C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 22 de junio de 1982

Convenio relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23-11-1985) Adopción: Ginebra, (22 junio 1982). Este convenio, aun cuando no ha sido ratificado por el Perú, sirve como una guía de orientación al juez al momento de resolver, pues en su artículo 5º dispone lo siguiente:

“Entre los motivos que no constituirán causa justificada para terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: [...] d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social”.

d) Ley N.º 2851, Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena, del 19 de noviembre de 1918, derogada en 1995.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Artículo 18º.- La mujer despedida por el empresario dentro de los tres meses anteriores o posteriores al alumbramiento, tiene derecho a los salarios de noventa días, sin perjuicio de las indemnizaciones previstas en el contrato del trabajo”.

- e) **Ley N.º 4239, Mujeres y menores de 18 años que trabajen los sábados en la tarde, descansarán otro día de la semana no feriado, del 26 de marzo de 1921, derogada en 1995.**

Estableció una indemnización por condición de mujer, cuando dispuso:

“[...] Las mujeres y los niños que sean separados del trabajo, sin causa justificada recibirán el sueldo o salario de dos meses [...]”.

Sentencias del Tribunal Constitucional

- f) **Expediente N.º 05652-2007-PA/TC, del 06 de noviembre de 2008, el Tribunal Constitucional sostuvo lo siguiente:**

[...]

4.2. La discriminación laboral por razón de sexo: el embarazo

47. El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo incluye dos mandatos. El primero es la prohibición de discriminaciones directas, a través de la cual toda norma, política o acto del empleador que dispense un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo es inconstitucional, lo que comporta la obligación de exigir un trato jurídico indiferenciado para hombres y mujeres como regla general. El segundo es la prohibición de la discriminación indirecta, es decir, de aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros, pero de los cuales se derivan consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre los miembros de uno u otro sexo.

48. De este modo, en el caso de las mujeres la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la necesidad de terminar con la histórica situación de inferioridad de la mujer en la vida social, política y jurídica. Por ello, para asegurar la igualdad real de la mujer en la sociedad y en el lugar de trabajo, se ha previsto la prohibición de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

49. La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Es decir, que la discriminación laboral por razón de sexo comprende no sólo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.

50. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituye, indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del Art. 2 de la Constitución Política.
51. La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello, el Art. 23 de la Constitución Política prescribe que el Estado protege especialmente a la madre que trabaja.
52. Por ello, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo. Son manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar, objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida.
53. En este sentido, el apartado d), del Art. 5 del Convenio 158 prescribe que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. De otra parte, según el Art. 4.1 de la Recomendación 95, el período durante el cual será ilegal para el empleador despedir a una mujer debe comenzar a contarse a partir del día en que le haya sido notificado el embarazo por medio de un certificado médico.
54. Asimismo debe tenerse presente que el Art. 11.1.2 de la CEDM establece que la mujer debe estar protegida en el trabajo frente a la discriminación basada en la maternidad. De ahí que el Estado peruano haya asumido las obligaciones de prohibir a los empleadores utilizar el embarazo como criterio para la contratación o el despido de empleadas, y de adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo, concediéndoles prestaciones como la licencia de maternidad remunerada, subsidios para el cuidado de los hijos y una protección especial de la salud durante el embarazo.
55. Por lo tanto, sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, puede concluirse que la mujer embarazada está protegida contra todo despido por razón de su condición durante el período de embarazo. Es más, el inciso e) del Art. 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR prescribe que el despido se considera nulo si se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido.

[...].

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

g) Expediente N.º 04844-2008-PA/TC, 14 de abril de 2010, el Tribunal Constitucional señaló:

[...]

“5. Para declarar nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, lesivo del derecho a la no discriminación por razón del sexo, es menester la acreditación del previo conocimiento del estado de gestación por parte del empleador que despide o el requisito de la previa notificación de dicho estado por la trabajadora al empleador”.

h) Expediente N.º 2748-2021-PA/TC, del 22 de julio de 2022, el Tribunal Constitucional, que por razón de temporalidad solo sirve como una guía de orientación a este Colegiado al momento de resolver, ha establecido lo siguiente:

[...]

10. En consecuencia, para este Tribunal Constitucional, el hecho de que la demandante se encontrase embarazada de seis meses y que fuera notorio su estado de gestación, no es un hecho controvertido, sino, por el contrario, pacífico; lo que únicamente no existe es un documento entregado por la demandante, en el que hubiese comunicado su estado de gestación.

11. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, esta ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad 13, el cual es aplicable como norma de derecho nacional [...] Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despida a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal-, “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador” [...]

12. En este sentido, a tenor del artículo 23 de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, y conforme a lo expresado en los fundamentos de la presente sentencia, se concluye que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo, encubierto de un contrato civil pactado en fraude de ley, que tuvo como causa su estado de embarazo, ya que el empleador no ha demostrado la existencia de una causa distinta para poner fin a la relación laboral.

[...].

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Quinto. Sentencias de la Corte Suprema

Esta Sala Suprema en la **Casación Laboral N.º 2016-2014-Lima** del veintisiete de octubre de dos mil catorce, estableció que la correcta interpretación del inciso e) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97- TR, es el siguiente:

En todo despido de una trabajadora durante el período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir, o si la sanción de despido impuesta no cumple con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, en consecuencia las trabajadoras embarazadas o de reciente maternidad que incumplan con sus obligaciones de trabajo podrán ser despedidas por sus empleadores, sin responsabilidad para éstos, previo cumplimiento del procedimiento establecido en la ley, cuando de manera intencional cometan una falta grave prevista en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto. Requisito de la comunicación previa del estado de gestación

Sobre el requisito de la comunicación previa al empleador del estado de gestación, la doctrina no es pacífica. Un sector admite que la comunicación documental al empleador del estado de gestación, excepcionalmente, no será exigible cuando el embarazo sea evidente; vale decir, que la notificación del embarazo serviría solo cuando el estado de gravidez no fuera evidente, es decir, su despido sería nulo si de la sola observación externa de la trabajadora se desprendiera su condición de gestante.

Otro sector considera que es necesaria la comunicación al empleador por cualquier medio válido.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 2748-2021-PA/TC del veintidós de julio de dos mil veintidós, que sirve de fuente de ilustración a este Colegiado, ha sostenido la posición siguiente:

“11. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, esta ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad, el cual es aplicable al derecho nacional”.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En consecuencia, para el supremo intérprete de la Constitución Política del Perú, no es necesario que la trabajadora comunique su condición de embarazada para gozar de protección frente al despido nulo.

Sétimo. Doctrina jurisprudencial

Teniendo en cuenta los fundamentos señalados en los considerandos anteriores esta Suprema Sala considera que, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es necesario establecer como Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad las reglas siguientes:

“En los procesos de nulidad del despido por móvil originado en el embarazo de las trabajadoras, los jueces de todas las instancias deberán tener en cuenta las reglas siguientes:

1. Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.
2. No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante.
3. El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.
4. En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo”.

Octavo. Hechos demostrados en el proceso

En el presente caso, está acreditado lo siguiente:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) Que, la actora laboró en el cargo de apoyo administrativo, desde el diecinueve de agosto de dos mil trece al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete en que fue despedida, lo que se corrobora con la Carta N.º 161-2017/GRH-INDECOPI del cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas diecisiete, habiendo laborado primero por contratos de locación de servicios y luego por contratos administrativos de servicios – CAS, que corren de fojas treinta y seis a ochenta y siete.
- b) Que, la parte demandada sostiene que el despido se debió al vencimiento del contrato, ocurrido el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, tal como se verifica de la Carta N.º 161-2017/GRH-INDECOPI del cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas diecisiete.
- c) Que, la demandante presentó dos solicitudes de permiso para acudir a sus controles de embarazo, los días treinta de octubre de dos mil diecisiete y seis de noviembre de dos mil diecisiete, que corren de fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y cinco.
- d) Que, las solicitudes de permiso para acudir a controles de embarazo fueron autorizadas o aprobadas por el usuario SCHUMBEA, que corresponde a su jefe inmediato en la Gerencia de Administración y Finanzas, lo que implica que dichos documentos fueron o debieron ser puestos a conocimiento del área administrativa pertinente para que no se considere esos días como falta o inasistencia injustificada al trabajo.
- e) Que, de lo expresado en los literales c) y d) ha quedado demostrado que la empleadora, antes del vencimiento de contrato, tuvo conocimiento

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

expreso del embarazo de la actora y a pesar de ello no renovó su contrato.

Noveno. Solución del caso concreto

Teniendo en cuenta las reglas establecidas en el considerando sétimo de esta sentencia, y atendiendo a que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la actora, no habiéndose además demostrado una causa justa para la no renovación del contrato de su trabajo, debe presumirse que en realidad estamos frente a un despido nulo por haberse configurado la causal prevista en el inciso e) del artículo 29º de l Decreto Supremo N.º 003-97-TR, inciso modificado por la Ley N.º 30367, publicada el veinticinco de noviembre de dos mil quince, aplicable por razón de temporalidad como ya se explicó en el segundo considerando de la presente resolución; en consecuencia, el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa de la citada norma legal; por lo que el recurso interpuesto deviene en **fundado**.

Décimo. Reposición de la demandante

Esta Sala Suprema teniendo en cuenta que la demandante es una trabajadora al servicio de una entidad de la Administración Pública y que su ingreso como trabajadora permanente solo podía producirse por concurso público de méritos, conforme a lo dispuesto en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 05057- 2013-PA/TC, el artículo 5º de la Ley N.º 28175 y la Casación Laboral N.º 8347- 2014-Del Santa, que constituye doctrina jurisprudencial; dispone que su reposición sea con carácter temporal, hasta que la parte demandada convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. Cabe anotar, que si la actora no se

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

CASACIÓN LABORAL N.° 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

presenta al concurso o presentándose no lo aprueba, su contrato se da por terminado sin derecho al pago de indemnización alguna.

Undécimo. En cuanto a la **infracción normativa del artículo 23° de la Constitución Política del Perú**, debemos señalar que habiéndose determinado en el considerando anterior que el despido de la actora es nulo y que debe ser repuesta en su centro de trabajo, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la segunda causal denunciada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

1. Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Kelly Antonia Jara Torres**, mediante escrito del siete de agosto del dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos setenta y dos a cuatrocientos setenta y nueve.
2. **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintitrés de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos seis a quinientos dieciséis, **solo en el extremo que confirmó la sentencia apelada**, contenida en la resolución del diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta y tres, que declaró infundada la pretensión de nulidad de despido, reposición y pago de remuneraciones devengadas; y, **actuando en sede de instancia**, la **REVOCARON solo en el extremo** que declaró infundada la pretensión de nulidad de despido, reposición y pago de remuneraciones devengadas, **reformándola** se declaró fundada la pretensión de nulidad de despido.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPUSIERON** reponer a la actora en el cargo que venía ocupando al momento de su despido, o en otro de igual o similar categoría con el pago de las remuneraciones devengadas, confirmando lo demás que contiene.
4. **DECLARARON** que lo dispuesto en el Considerando Séptimo de la presente sentencia constituye Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme a lo establecido en el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
5. **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido contra el **Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI**, sobre nulidad de despido y otros; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./avs