



EXPEDIENTE	00945-2021-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	ZATTA RAMOS MILAGROS BENITA
DEMANDADO	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
MATERIA	REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	LUIS MIGUEL CHAPOÑÁN VIDAURRE

## SENTENCIA

### RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chiclayo, DOS de diciembre  
Del año dos mil veintiuno.

#### I. ASUNTO

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña **MILAGROS BENITA ZATTA RAMOS** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO**.

#### II. ANTECEDENTES

##### a) Demandante

Con escrito de fecha 22 de febrero de 2021, vía Expediente Judicial Electrónico (en adelante EJE), la actora interpone demanda de reposición señalando como fundamentos de su pretensión los siguientes hechos: **i)** Que, ingresó a trabajar para la demandada desde el 07 de noviembre de 2016 hasta el 04 de febrero de 2021, fecha en que se suscitó el despido, desempeñándose en el cargo de Cajera Part Time en las Tiendas por Departamento Ripley S.A. de la ciudad de Chiclayo, con una remuneración básica de S/ 600.00 soles mensuales; dichas labores fueron de manera continua e ininterrumpida, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, bajo un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, con fecha 04 de febrero de 2021, la empresa demandada le hizo llegar una carta comunicándole que a partir de su recepción, prescindía de sus servicios de conformidad con el artículo 22° del D.S. N° 003-97-TR; **ii)** El 23 de enero de 2020 recibió la noticia de su estado de gestación, comunicando a su empleador a fin de que tenga presente esta condición. Tras la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19), mediante escrito de fecha 13 de marzo de 2020, se le comunicó que por tales motivos y más aún por encontrarse en estado de gravidez le otorgaban licencia con goce de haberes hasta el 30 de abril de 2020, licencia que fue otorgada a todos los trabajadores. **iii)** Al haberse extendido el periodo de cuarentena hasta julio de 2020, la licencia continuó automáticamente; después solicitó su descanso pre y post natal, el cual empezó a regir desde el día señalado en dicho certificado. **iv)** Antes de culminar el periodo de descanso prenatal y posnatal, con fecha 09 de noviembre de 2020, la actora se comunicó vía WhatsApp con la jefa de cajas, Yeny Marieth Zavaleta Dominguez, para solicitar y coordinar el retorno a sus labores y el horario que le correspondía, manifestándole aquella que sería



considerada como persona vulnerable y que luego le llamaba, pasando los días sin tener respuesta ni recibir llamada alguna. Es así, que con fecha 11 de noviembre de 2020 la demandante se comunicó vía WhatsApp con la Asistente de Recursos Humanos, Lisseth Rodríguez Valera, para preguntarle acerca de su retorno al centro de labores, aquella le manifestó que por ser persona vulnerable su licencia con goce de haber continuaría hasta que culmine el periodo de lactancia el 21 de agosto de 2021, fecha en que su menor hijo cumpliría un año de nacido. **v)** Que, la demandada teniendo pleno conocimiento que la actora se encontraba en periodo de lactancia, el mismo que vencía el 21 de agosto de 2021, con fecha 04 de febrero de 2021 le hizo llegar una carta comunicándole que a partir de su recepción prescindía de sus servicios de conformidad con el artículo 22° del D.S. N° 003- 97-TR; habiendo procedido a despedirla cuando se encontraba amparada y protegida por la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, produciéndose -de acuerdo a la parte demandante- un despido nulo previsto en el literal e) del artículo 29° del D. S. N° 003-97-TR.

#### **b) Admisión de demanda y audiencia única**

Mediante Resolución Número UNO de fecha 16.04.2021 (folios 29 a 31, EJE), se admite a trámite la demanda vía proceso abreviado laboral, citándose a audiencia única, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programada con la asistencia de ambas partes procesales; quienes luego de las deliberaciones del caso no arribaron a un acuerdo conciliatorio, dándose por frustrada esta etapa. Ante ello, el Juzgador procedió a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente. Luego, el juzgador requirió a la emplazada la presentación del escrito de contestación de demanda y sus anexos, emitiéndose la Resolución Número TRES que resuelve tener por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios. Acto seguido, se inició el desarrollo del juzgamiento, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos; difiriéndose el fallo de la sentencia, con el consentimiento de las partes procesales, se dispuso que esta resolución será notificada a sus respectivas casillas electrónicas.

#### **c) Contestación de demanda**

Conforme al escrito de folios 36 a 43 (EJE), la emplazada **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, se apersona, y contesta la demanda solicitando que se declare infundada con base en los siguientes argumentos: **i)** La demandante fue una trabajadora part time, por lo que no tendría derecho a la estabilidad laboral ni a la protección contra el despido. Asimismo, el literal e) del artículo 29° de la LPCL no es aplicable al presente caso, en tanto corresponde la aplicación del artículo 22° de la LPCL. Ahora bien, aun cuando no corresponde su aplicación, el despido de la demandante no se realizó dentro de los 90 días posteriores al nacimiento conforme prevé el inciso e) del artículo 29° de la LPCL. **ii)** El artículo 22° de la LPCL establece que *para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*; en tal sentido, si para el despido de un trabajador que no preste servicios cuatro o más horas diarias no se requiere causa justa, se desprende que no tiene derecho a estabilidad laboral. Esta interpretación ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 0990-2008-AA/TC,



por lo tanto, no se requiere causa justa de despido para la extinción del vínculo laboral de los trabajadores contratados a tiempo parcial (como la demandante), en consecuencia, no cabe presumir bajo ninguna circunstancia que el cese de la actora calificaría como un despido inválido, dado que a los trabajadores a tiempo parcial les resulta inaplicable el literal e) del artículo 29° de la LPCL; **iii)** De los propios medios de prueba presentados por la demandante, se advierte que tuvo una jornada de trabajo de 19 de horas por semana en jornadas de 5 días (3.8 horas por día de trabajo), es decir, la demandante era una trabajadora a tiempo parcial, por lo tanto, en aplicación del artículo 22° del TUO de la LPCL no tiene derecho a la estabilidad laboral y no se encuentra protegida contra el despido. **iv)** El 23 de enero de 2020 tomaron conocimiento de su estado de gravidez, desde entonces, Ripley ha cumplido con todas las disposiciones normativas correspondientes a su estado de salud. Por ejemplo, a consecuencia del aislamiento social obligatorio decretado a nivel nacional por la COVID-19, durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de 2020, Ripley le otorgó a la demandante una licencia con goce de haber por el estado de gestación, toda vez que conforme a la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA se encontraba dentro del grupo de riesgo por la COVID-19, ello se puede corroborar con la carta de fecha 13 de marzo de 2020. Posteriormente, desde el 7 de agosto de 2020 hasta el 12 de noviembre de 2021, Ripley le otorgó a la demandante la licencia por maternidad (pre y post natal) que por ley le corresponde; cabe precisar que la demandante dio a luz el 21 de agosto de 2021, siendo evidente que Ripley ha mantenido la relación de trabajo, antes durante y después del embarazo, incluso con posterioridad a la culminación de su periodo post natal, ya que su vínculo laboral se extinguió recién el 4 de febrero de 2021, aun cuando la demandante era una trabajadora a tiempo parcial sin protección contra el despido. Acto seguido, se inició el desarrollo del juzgamiento, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos; difiriéndose el fallo de la sentencia, con el consentimiento de las partes procesales, se dispuso que esta resolución será notificada a sus respectivas casillas electrónicas. **v)** El literal e) del artículo 29° de la LPCL prevé que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias, o la lactancia siempre que se produzca dentro de los noventa (90) días posteriores al nacimiento. En este caso, el nacimiento se produjo el 21 de agosto de 2020, esto es, cinco meses antes del cese, por lo que la demanda debería ser declarada infundada.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA**

**PRIMERO:** Que, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, el cual establece: *“Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”*, en la presente causa resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, en la medida que en audiencia única ambas partes así lo han reconocido (Ver acta de audiencia – folios 75, EJE):

- ✓ Fecha de ingreso : 07.11.2016
- ✓ Fecha de cese : 04.02.2021
- ✓ Cargo : Cajera
- ✓ Contrato : Part time - Indeterminado

**SEGUNDO:** A efectos de resolver la pretensión de tutela jurisdiccional efectiva solicitada



por la demandante, el **tema decidendum** a resolver por este Juzgado es:

1. Determinar si corresponde ordenar la reposición de la actora, en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando, tras haber sido objeto de un despido nulo, conforme al art. 29 literal e) del D. S. N° 003-97-TR.
2. **Como pretensión subordinada:** Determinar si corresponde ordenar la reposición de la demandante en el mismo puesto de trabajo, tras haber sido objeto de un despido incausado.

**TERCERO:** Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

**CUARTO:** De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Así mismo, el artículo 23° de la Ley N° 29497 – *Nueva Ley Procesal del Trabajo* – regula el tema de la carga de la prueba y en su artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

**QUINTO:** Para resolver la controversia de autos es necesario mencionar que *“El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una de amenidad (...). El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso a tácito, reconocido o simulado por las partes”*<sup>1</sup>. Así tenemos que el artículo 4° Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que, *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”*.

#### **&. EN CUANTO A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SUS CLASES**

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge, *“Los contratos de trabajo y las instituciones del Derecho Laboral”* Editorial Gaceta Jurídica, primera edición, Lima, Pág. 47.



**SEXTO:** La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales; el acceso al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; el acceso a los servicios de colocación o tercerización; el acceso a las organizaciones de trabajadores; la promoción profesional; la seguridad del empleo; la negociación colectiva; la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo; y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.

**SÉPTIMO:** El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación se encuentra reconocido tanto en el régimen laboral que regula la actividad pública como en el régimen laboral que regula la actividad privada. Así, el literal a) del Art. 24 del Decreto Legislativo N° 276 establece que son derechos de los servidores públicos de carrera hacer “carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole”. En cambio, el Art. 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR sanciona con nulidad el despido que tenga una justificación discriminatoria.

#### **& LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO: EL EMBARAZO**

**OCTAVO:** 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. 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 discriminación por razón de sexo.

**NOVENO:** La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo 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 solo 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.

**DÉCIMO:** 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, constituyen, indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del Art. 2 de la Constitución Política. La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de este, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo 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.

**DÉCIMO PRIMERO:** 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, lo mismo sucede cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por la misma labor. Son manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

**DÉCIMO SEGUNDO:** En este sentido, el apartado d) del Art. 5° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo prescribe que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. Por otro lado, según el Art. 4.1 de la Recomendación 95, el periodo 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. 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 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.

**DÉCIMO TERCERO:** 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 periodo de embarazo. De otra parte, conviene señalar que cuando se sostenga que se es objeto de una conducta discriminatoria, debe acreditarse la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato, para lo cual se requiere, por lo menos, la prueba indiciaria. Igualmente, con relación a este tema, resulta pertinente recordar que según la STC EXP. N° 03534-2011-PA/TC de fecha veintiocho de agosto de dos mil doce, fundamento número cinco, "(...) considera necesario resaltar lo prescrito por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, respecto de a la obligación que tiene el Estado de proteger especialmente a la madre que trabaja, proscribiendo cualquier tipo de discriminación que pudiese desembocar en el despido de una trabajadora por razones de su embarazo. Asimismo, cabe recordar que el apartado d) del artículo 5 del Convenio 158 de la OIT señala que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral".



& EN CUANTO A LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO NULO

**DÉCIMO CUARTO:** De acuerdo a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), se protege de manera contundente el derecho de protección en el caso de una mujer gestante, es así que el Estado peruano suscribió el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la protección de la maternidad, y en consecuencia se emitió la Ley N° 30367 que protege a la madre contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Sobre este último punto dijo:

*“Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. (...)».*

**DÉCIMO QUINTO:** Que debe tenerse en consideración que, el embarazo de la mujer trabajadora era uno de los supuestos de nulidad de despido regulados en el D. L. 728, Ley de Fomento del Empleo. En un inicio el artículo 29, inc. e), de esta norma sancionaba con nulidad el despido producido dentro de los 90 días, antes o después del parto. Posteriormente, mediante la Ley N° 27185, se amplió los alcances de la protección y se prohibió el despido en cualquier momento durante la gestación y hasta 90 días después del parto, a condición que la trabajadora, antes del despido, notifique al empleador su embarazo. Por último, en virtud del Convenio N° 183 de la OIT, mediante la Ley 30367 se modificó nuevamente el referido inciso e), del artículo 29°, en los términos siguientes:

**«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 periodo 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 estos casos 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.

**DÉCIMO SEXTO:** Adicionalmente a través de la Ley N° 27240 “Ley que otorga permiso por lactancia materna”, se estipula que, **al finalizar el periodo post natal, se le concede a la madre trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que el menor cumpla un año.** La ley contempla que estas horas se tienen como efectivamente laboradas y producen todos los efectos legales. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este



permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

#### ANÁLISIS DEL CASO

**&. EN CUANTO AL PRIMER PUNTO EN CONTROVERSIA: Determinar si corresponde ordenar la reposición de la actora, en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando, tras haber sido objeto de un despido nulo, conforme al art. 29 literal e) del D. S. N° 003-97-TR.**

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Previamente se debe dejar en claro que, de conformidad con el primer considerando de la presente resolución, constituyen hechos no controvertidos: **i)** La Fecha de Ingreso de la accionante, el 07.11.2016, **ii)** La fecha de cese, el 04.02.2021, **iii)** El Cargo de cajera y **iiii)** El contrato de trabajo Part Time - indeterminado. Siendo ello así, se advierte que el contrato de trabajo que existió entre las partes procesales ha sido un contrato a tiempo parcial, y teniendo en cuenta que uno de los argumentos de defensa que expone la empresa demandada, es que, para la extinción del vínculo laboral de los trabajadores contratados a tiempo parcial (como el caso de la demandante), no se requiere causa justa de despido, este juzgador considera que previamente se debe emitir pronunciamiento respecto a dicha situación.

**DÉCIMO OCTAVO:** El contrato a tiempo parcial tiene sustento legal en el último párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que "*También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna*". Por su parte, el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, señala que "*los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor*". Mientras el artículo 12° del mismo Reglamento señala que "*se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias*". De la definición legislativa del contrato de trabajo a tiempo parcial, puede inferirse que el elemento que lo configura o delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual.

**DÉCIMO NOVENO:** El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 01683-2008-PA/TC, en relación a los contratos *part time* ha señalado lo siguiente: "Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo (...)". Asimismo, este tipo de contratos no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni la razonabilidad sobre el número de horas que se prestarán o la distribución del tiempo de tales horas. En ese sentido, goza de cierta flexibilidad el uso de estos contratos, pero a la vez se establece como formalidad esencial que sean escritos, de lo contrario se considera que el trabajador



tiene todos los beneficios de un trabajador que labora más de 4 horas, según el artículo 13 del Decreto Supremo 001-96-TR, y el artículo 4, tercer párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR.

**VIGÉSIMO:** En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, el Artículo 22° del Decreto Supremo 003-97-TR, dispone que, "*Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*". Del citado dispositivo legal, se desprende que tienen protección contra el despido arbitrario aquellos trabajadores que laboren, 04 o más horas diarias; es decir, dicho dispositivo legal no sería aplicable para los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, en la medida que estos trabajadores tienen una jornada laboral inferior a las 04 horas diarias.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Ahora, si bien en los considerandos precedentes, se ha determinado que el contrato a tiempo parcial tiene sustento legal en nuestro ordenamiento jurídico laboral, y que por ser un contrato cuya prestación de servicios es menor a 04 horas, no es necesario la existencia de causa justa de despido; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la recurrente ha interpuesto la presente acción alegando que fue despedida cuando se encontraba en periodo de lactancia, el mismo que concluía el 21.08.2021; por ende, la pretensión de la actora debe ser analizada en el marco de las normas jurídicas relacionadas directamente con el acceso a la justicia de las mujeres señaladas precedentemente, toda vez que la Constitución Política protege *especialmente a la madre*, al menor de edad y al impedido de trabajar<sup>2</sup>. Más aún si el Tribunal Constitucional ha indicado que, lo que se busca a través de derechos como la licencia por embarazo y por lactancia no solo es proteger el derecho a la igualdad y a la salud de las mujeres, así como el derecho a la salud del niño o niña, sino que no haya conflicto entre las responsabilidades propias de su naturaleza biológica y las profesionales. Pues la titularidad de los derechos derivados de la maternidad, solo y en tanto se encuentren asociados por dicho hecho —la maternidad—, no solo puede verse violada por la discriminación en razón de su sexo, sino también por la discriminación en razón de la situación familiar, siendo esta una categoría sospechosa de discriminación también contenida en el artículo 2.2 de la Constitución cuando establece que "nadie debe ser discriminado por motivo [...] de cualquier otra índole"<sup>3</sup>. Asimismo debe tenerse presente que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de este, ni a las relaciones entre madre e hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto; sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de los distintos tipos de relaciones que se pueden entablar en una sociedad: educativa, laboral, entre otras<sup>4</sup>.

A mayor abundamiento, debemos resaltar la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el Exp. 09623-2019-60-1601-JR-FC-01 - donde el ponente, Dr. FELIX ENRIQUE RAMIREZ SANCHEZ, ha destacado que

---

<sup>2</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 23°

<sup>3</sup> Ver fundamento 22 y 27 de la sentencia del EXP N.° 01272-2017-PA/TC MADRE DE DIOS

<sup>4</sup> Sentencia del EXP. N.° 03112-2015-PA/TC LA LIBERTAD, caso María Perla Jhon Cevallos



perspectiva de género es un tema transversal a los derechos humanos, que tiene un nivel de obligatoriedad para los Estados, y en consecuencia, constituye un compromiso central para garantizar el pleno acceso a la justicia, el cual se aplica al momento de interpretar y aplicar las normas jurídicas en un caso concreto, donde estén en juego los derechos fundamentales de las mujeres; señalando en su fundamento 4.3, que:

*4.3. Es en esa lógica de defensa y protección de los derechos de la mujer, que se exige al sistema de administración de justicia garantizar el derecho fundamental a una vida libre de violencia y a la igualdad, en tanto deben actuar con la debida diligencia y de manera inmediata, a efectos de prevenir, sancionar y erradicar y sancionar la violencia contra la mujer. Es por dicha exigencia constitucional y convencional, que toda decisión judicial que asuma el/la juez/a en un caso concreto – y en su condición de “garante de derechos”- debe tener en cuenta, el contexto de desigualdad y desventaja fáctica existente entre hombres y mujeres (ya sea social o personal), así como el grado de vulnerabilidad en la que se encuentra la mujer, así como el contexto donde se desarrolla la violencia en sí, en tanto ello dificulta el ejercicio pleno de su derecho de acceso a la justicia; y es a partir de dicho análisis que el órgano jurisdiccional está obligado a romper dichas barreras de género para brindarle una tutela judicial real. Surge así, **el enfoque de género como una técnica convencional y constitucional de carácter obligatorio que debe tenerse en cuenta al momento de abordar un caso que involucre a la mujer y el ejercicio de sus derechos fundamentales [sea en el ámbito civil, familiar, laboral, comercial, penal, etc.], ya sea al momento de interpretar o aplicar las normas jurídicas como al resolver el caso mismo, en la medida que a través de su aplicación se resguarde su derecho a la igualdad.***

En ese contexto, si bien la actora ha venido prestando servicios para la demandada, a través de un contrato a tiempo parcial (Ver contrato de folios 53 a 55, EJE); no obstante, dada su condición de madre en la que se encontraba a la fecha que fue despedida, este juzgador considera que en la presente causa no resultan de aplicación los argumentos expuestos por la empresa demandada respecto a la extinción del vínculo laboral en los contratos part time, ya que las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, que tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre-y postnatal así como el derecho a gozar de un permiso por lactancia; máxime si las mujeres embarazadas comprenden un grupo de vulnerabilidad notable que merece una protección reforzada, de tal forma que sus derechos en el mercado laboral no sean vulnerados. Razón por la cual, al tratarse de un caso *sui generis*, los argumentos expuestos por la demandada no resultan atendibles al presente caso; por lo que corresponde analizar si la demandante ha sido víctima de un despido nulo conforme a la causal invocada.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Según es de verse del escrito de demanda, la recurrente solicita se declare la nulidad de despido, invocando la causal contenida en el literal e) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, señalando que fue despedida, pese a que la empresa demandada tenía pleno conocimiento que se encontraba en periodo de



lactancia, la misma que vencía el 21 de agosto de 2021; sin embargo, le hizo llegar una carta comunicándole que, a partir de su recepción, prescindía de sus servicios de conformidad con el artículo 22 del D.S. N° 003-97-TR.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Ahora bien, el literal e) del Art. 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, vigente a la fecha del cese de la actora, estableció que: ***“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 periodo 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 estos casos 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”***.

Asimismo, se tiene que, la Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre varones y mujeres, en su artículo 6°, prescribe lo siguiente: ***“Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”***. Desprendiéndose por tanto que, la finalidad que persigue este dispositivo es proteger a la trabajadora en su rol como madre gestante, la misma que además de contar con un respaldo legal, tiene una protección constitucional, considerándose como una acción prioritaria para el Estado, conforme señala el Artículo 23° de la Constitución: ***“El Estado y el Trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar”***<sup>5</sup>

**VIGÉSIMO CUARTO:** En el caso de nulidad de despido por la causal señalada por la demandante, la trabajadora tiene la obligación de probar o aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedece directamente al haberse encontrado embarazada **o en periodo de lactancia**, por lo que no es suficiente acreditar en estricto y de manera aislada tal condición y además la existencia efectiva de un despido, sino que es de cargo de la recurrente acreditar la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada; dicho de otro modo, corresponde demostrar en autos que el despido fue producto de una represalia por parte del empleador, lo cual se demuestra a partir de la existencia de actitudes o conductas precedentes de este último. Así, considerando las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador, resulta plenamente válido la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que brinden certeza plena acerca de la probabilidad de la lesión alegada a su derecho constitucional al trabajo. Por su parte, corresponde a la empleadora ahora demandada destruir esa presunción de despido probando que el mismo obedeció a una causa justa o por la comisión de una falta grave.

---

<sup>5</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 23°



**VIGÉSIMO QUINTO:** Asimismo, cabe señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente EXP. N° 01995-2020-PA/TC HUÁNUCO de fecha 22 de abril de 2021, ha indicado que:

38. Ahora bien, cabe preguntarse hasta qué momento se presumirá que el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo se ha realizado por el estado de embarazo de una trabajadora. **Este Tribunal considera que la protección debe extenderse hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia reconocido por la Ley 27240 (hasta que el menor hijo cumpla un año),** derecho cuya protección ha sido reafirmada por este Tribunal en la sentencia expedida en el Expediente 01272- 2007-PA/TC.

39. **La extensión de la protección deberá ser hasta dicho momento en tanto la madre aún acarrea las consecuencias biológicas de su embarazo en el ámbito laboral, y esta obligación maternal bajo ningún motivo puede implicar una amenaza a sus derechos.**

40. Ahora bien, a manera de resumen, estas serán las reglas que operarán en el caso de mujeres que demanden haber sido víctimas de un despido por estado de gestación: i) Cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora embarazada, **deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado.** ii) Las mujeres que a través de un proceso judicial demanden haber sido víctimas de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, deben haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente. **iii) La protección señalada surte efectos hasta la culminación del periodo de permiso por lactancia establecido por ley.**

**VIGÉSIMO SEXTO:** En ese contexto, se tiene que a folios 18 obra la carta de fecha 13 de marzo de 2020, a través de la cual la empresa demandada le comunicaba a la demandante que, *"para prevenir y contrarrestar la propagación del coronavirus (COVID 19) a nivel nacional, y preocupados por su estado de gravidez hemos decidido otorgarle una licencia con goce de haber desde el día siguiente de la recepción del presente documento y hasta el 30 de abril de 2020"*, con lo cual se desprende que la demandada tenía conocimiento del estado de gravidez de la actora, lo cual se reafirma con lo señalado en su escrito de contestación de demanda, cuando indica en el fundamento 3.3 que, *"Posteriormente, desde el 7 de agosto del 2020 hasta el 12 de noviembre del 2020, Ripley le otorgó a la demandante la licencia por maternidad (pre y post natal) que por Ley le corresponde. Cabe precisar que la demandante dio a luz el 21 de agosto de 2020"*.

Siendo ello así, del estudio de autos se advierte que a folios 19 obra el certificado de incapacidad temporal, cuyo periodo de incapacidad de la demandante inició desde el 07 de agosto y concluyó el 12 de noviembre de 2020; asimismo, conforme se aprecia del Acta de Nacimiento y copia del DNI, que obran de folios 20 y 21, respectivamente, la fecha de nacimiento de su menor hijo data del 21 de agosto de 2020; por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en los dispositivos legales antes indicados, así como del criterio asumido por el Tribunal Constitucional y que comparte este juzgador, la demandante en su condición de madre trabajadora tenía protección frente al despido



durante el periodo de lactancia, el cual se extendía hasta que su menor hijo, cumpla un año de edad, esto es, hasta el 21 de agosto de 2021; entonces, teniendo en cuenta que la demandante fue despedida el 02 de febrero de 2021, se puede concluir que el despido del cual fue objeto la demandante contraviene lo dispuesto en el literal e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la medida que este es un mecanismo de garantía configurado por el legislador, que tiene por finalidad otorgar una tutela reforzada a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia a fin de evitar tratamientos de tipo discriminatorio, por lo cual resulta a todas luces la configuración del despido nulo; en consecuencia, debe ampararse este extremo de la demanda y ordenarse a la emplazada para que cumpla con **REPONER** a la actora a su centro de labores que venía desempeñando hasta antes del despido o uno de igual categoría, y en la ciudad de Chiclayo conforme lo solicita en su petitorio de la demanda.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Cabe precisar, que si bien se está declarando fundada la pretensión de reposición por despido nulo; no obstante, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo que vinculó a las partes procesales es un contrato *part time*, al cual, no le alcanza protección frente al despido, este juzgador considera que los efectos de la reposición deben ser hasta que la demandante cumpla el periodo de lactancia de un año, es decir, si la demandante fue despedida cuando habían transcurrido aproximadamente 05 meses y 11 días del periodo de lactancia, entonces, la reposición de la actora sería hasta que se cumplan los 06 meses y 18 días restantes (01 año), no pudiendo extraerse o inferirse más derechos laborales a favor de la trabajadora superiores a los que han sido reconocidos en esta sentencia

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que, habiéndose declarado la nulidad del despido de la accionante, y atendiendo a lo señalado en el art. 40 del D.S. N° 003-97-TR, "Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses". Siendo así, este artículo obliga a que el Juzgador otorgue el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. Sin embargo, debe tenerse presente que conforme al desarrollo del considerando anterior, se está disponiendo la reposición de la accionante hasta que se cumpla el periodo de lactancia de un año; por lo que en este caso no corresponde ordenar que la demandada pague las remuneraciones dejadas de percibir, ya que los efectos de la reposición solo serían hasta que se cumpla con el periodo de lactancia.

**&. EN CUANTO AL SEGUNDO PUNTO EN CONTROVERSIA: Determinar si corresponde ordenar la reposición de la demandante en el mismo puesto de trabajo, tras haber sido objeto de un despido incausado.**

**VIGÉSIMO NOVENO:** Con respecto a este punto, cabe señalar que habiéndose declarado la reposición por despido nulo de la demandante, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto al despido incausado señalado como pretensión subordinada en la demanda.



## &. COSTAS y COSTOS

**TRIGÉSIMO:** De conformidad con el Artículo 31° parte *in fine* de la Ley N° 29497 se establece que el pago de **PAGO DE COSTAS** no requiere ser demandado; asimismo, el artículo 412° del C.P.C indica que este debe ser reembolsado por la parte vencida. Siendo así, en el caso de autos se observa que la accionante ha invertido en la compra de tasas y/o aranceles judiciales, por tanto, debe ampararse este extremo.

De conformidad con el artículo 31° parte *in fine* de la Ley N° 29497, se establece que el **PAGO DE COSTOS** tampoco requiere ser demandado, por ende, este beneficio debe otorgársele a la actora, haciéndose la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionado con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial***”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que esta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en mérito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarar fundada la demanda, además del audio y video se observa una mediana intervención de la defensa de la actora en la audiencia única, exponiendo adecuadamente sus Alegatos. En esa coyuntura, los costos del proceso deben ser determinados en la suma de **S/. 1,500.00** soles, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/. 75.00** soles.

Por estos fundamentos, el **SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO** al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:**

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por doña **MILAGROS BENITA ZATTA RAMOS** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre **REPOSICIÓN**, en consecuencia:
2. **ORDENA** que la demandada en el plazo de 05 días, cumpla con reponer a la accionante a su centro de labores en la ciudad de Chiclayo, en su mismo puesto o



uno de similar categoría, por haberse configurado la nulidad de despido previsto en el literal e) del art. 29, del Decreto Supremo 003-97-TR; quedando limitada su reposición laboral a la naturaleza de los contratos a tiempo parcial y al término del periodo lactancia, conforme a lo desarrollado en el considerando vigésimo séptimo.

Con costas

3. **FÍJESE** los costos del proceso a favor de la parte accionante, en la suma de **S/ 1,500.00 soles**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/. 75.00 soles**.
4. Al escrito de fecha 12.10.2021, presentado por la parte demandada, estese a lo resuelto en la presente resolución y agréguese a los autos.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase con lo **ORDENADO** y archívese del modo y forma de ley, **Notifíquese**.-

LPDERECHO.PE