



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

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: AREVALO VELA
JAVIER /Servicio Digital - Poder
Judicial del Perú
Fecha: 2/07/2025 11:19:03, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL.D.Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: FIGUEROA
NAVARRO Aldo Martin FAU
20159981216 soft
Fecha: 19/06/2025 16:39:39, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL.D.Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: ALVARADO
PALACIOS EDITH IRMA /Servicio
Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 20/06/2025 08:43:16, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL.D.Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: ATO ALVARADO
MARTIN EDUARDO /Servicio
Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 20/06/2025 21:36:13, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL.D.Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Secretario De Sala -
Suprema PIZARRO CARRILLO
Patricia Violeta FAU 20159981216
soft
Fecha: 16/07/2025 14:26:26, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL.D.Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

Sumilla. Al no haberse probado la causa justa de despido, y encontrándose acreditada la condición de gestante de la demandante al momento de producido el cese laboral, se concluye que el despido tiene por motivo la condición de gestante de la accionante, por lo que en el presente caso se ha producido un despido nulo.

Lima, once de junio de dos mil veinticinco. -

VISTA la causa número cuarenta y tres mil ciento doce, guion dos mil veintidós, **LORETO**; en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Espinoza Montoya**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Lesly Karina Chávez Zevallos**, mediante escrito presentado el veintisiete de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas setenta y cuatro a ochenta y cinco; contra la **sentencia de vista** de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, de fojas sesenta y seis a setenta y tres, que **revocó la sentencia apelada** de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve, de fojas cuarenta y siete a cincuenta y siete, que declaró **fundada** la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, inserto en el cuaderno de casación, por la causal de:

a) Infracción normativa del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

b) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso e) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Desarrollo del proceso

Primero. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1. Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha cinco de febrero de dos mil diecinueve, de fojas veintiséis a treinta y ocho, la demandante solicitó se declare nulo su despido por la causal prevista en el literal e) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; desnaturalización del periodo de prueba; en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de Asesor de Negocios, más costos del proceso.
- 2. Sentencia de primera instancia.** El Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante sentencia de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve, declaró **fundada** la demanda; en consecuencia, se ordena la reposición de la demandante a su puesto de trabajo como asesor de negocios, se ordena que la emplazada pague las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, y que abone los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios de la actora por el mismo periodo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputable a las partes, con sus respectivos intereses, con costos.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

- 3. Sentencia de segunda instancia.** La Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante sentencia de vista de fecha dieciséis marzo de dos mil veintiuno, **revocó** la sentencia apelada de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve, que declaró fundada la demanda; y, **reformándola**, la declaró **infundada** en todos sus extremos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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. De conformidad con la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, las causales que estén referidas a identificar la infracción normativa deben estar relacionadas directamente con la decisión contenida en la resolución impugnada, tales causales comprenden las infracciones por interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo o naturaleza procesal.

Tercero. Sobre las causales declaradas procedentes

Las causales declaradas procedentes se encuentran referidas a la ***infracción normativa del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, y a la interpretación errónea del inciso e) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728***, normas que establecen lo siguiente:

- **Artículo 10.-** *El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación*



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

- Si bien, el inciso e) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ha sido modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 31152, publicada el 01 abril 2021, no obstante, por razón de temporalidad, corresponde aplicar el texto antiguo de la norma, cuyo texto es el 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 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.

Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia está relacionado a determinar si se ha producido o no un despido nulo por causal de embarazo de la trabajadora; debido a que a la fecha del despido la demandante se encontraba gestando; o si, por el contrario, por el hecho de encontrarse gestando durante el periodo de prueba, no le corresponde tal derecho, de conformidad con lo previsto en el inciso e) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Quinto. Reglas establecidas por la Corte Suprema en los procesos de nulidad del despido por móvil originado en el embarazo de las trabajadoras



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

Esta Sala Suprema en la **casación laboral N.º 30535-2019-Lima**, del seis de setiembre de dos mil veintidós, estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento que, 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**". (El énfasis es nuestro)

Sexto. Solución al caso concreto

Conforme a los fundamentos del recurso de casación, la parte recurrente señala que no se requería la extensión del periodo de prueba de seis meses, pues la demandante ingresó a laborar mediante proceso público de selección de personal en el cargo de asesor de negocios con experiencia, por ende, ha acreditado poseer los méritos suficientes para dicho trabajo. Asimismo, indica que no se ha considerado su estado de gestación notoria que al momento del cese tenía tres meses y quince días, en cuyo caso no se requiere acreditar la notificación documental al empleador.

Sétimo. De la revisión de autos, se advierte que no es materia de cuestionamiento que la demandante ingresó a laborar el tres de julio de dos mil dieciocho, mediante



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

un contrato laboral a plazo indeterminado, para desempeñar el cargo de Asesora de Negocios, con un periodo de prueba de seis meses, conforme puede corroborarse del contrato de trabajo obrante de fojas cuatro a nueve. De igual manera, no es materia de cuestionamiento el estado de gestación de la actora durante la relación laboral, conforme se corrobora del Informe Ecográfico Obstétrico, obrante de fojas veintitrés a veinticuatro.

Octavo. En cuanto al periodo de prueba, es definido como aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo las excepciones previstas por ley, con la finalidad de corroborar las aptitudes del trabajador para el desarrollo de la labor encomendada o, en otros términos, un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad del contrato suscrito, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Noveno. El referido periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo, se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe. Asimismo, a fin de realizar una adecuada evaluación, se debe tener en cuenta lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; y, iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera.

Décimo. Sobre lo mismo, se tiene entonces que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si el trabajador puede efectivamente asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos, por lo que la evaluación respectiva se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas, capacidades y responsabilidad advertida.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

Igualmente, podemos indicar en base a lo precisado, que el periodo de prueba; como etapa inicial del contrato de trabajo, permite identificar las cualidades del trabajador, por lo que es razonable sostener que la resolución del contrato durante dicho periodo solo debería operar en tanto tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto, o que las pruebas propuestas por la empresa de acuerdo a sus necesidades objetivas, no hayan sido superadas por el trabajador.

Décimo primero. En ese contexto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por ley, siempre que le asigne al trabajador una función determinada en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas. Por su parte, el artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, permite que se pueda pactar un plazo mayor al de tres meses, en caso sea necesario por la naturaleza de las labores y/o **que se requiera un periodo de capacitación o adaptación** y/o por **el grado de responsabilidad del cargo.**

Décimo segundo. En tal sentido, y conforme lo ha determinado la jueza de primera instancia, si bien la accionante fue sujeta a un periodo de prueba de seis meses, el mismo fue con la finalidad de bridle la capacitación y adaptación a su puesto de trabajo, conforme lo establecido en su contrato de trabajo; sin embargo, la demandada no ha cumplido con acreditar las capacitaciones realizadas a la demandante referente al cargo que ocupaba. En cuanto a la adaptación, no es materia de cuestionamiento que la demandante ha llegado a cubrir el cargo de Asesora de Negocios mediante un concurso de méritos pasando por las etapas de conocimiento y psicotécnica para ser seleccionada como ganadora, por último, en cuanto al grado de responsabilidad del cargo ocupado, la parte demandada no cumplió con adjuntar Manual de Organización y Funciones para advertir cuáles son las funciones realizadas por la demandante que emanen gran responsabilidad, a pesar de que en el contrato de trabajo se establecía que las labores estaban



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

consignadas en dicho documento; por lo que no se encuentra acreditado que el puesto de Asesor de Negocios requiera un periodo de prueba de seis meses conforme a sus funciones; en consecuencia, se aprecia que la demandada no ha justificado la ampliación del periodo de prueba de seis meses al cual sometió a la actora.

Décimo tercero. En ese orden de ideas, la Sala Superior al momento de emitir la sentencia de vista, no ha tenido en cuenta que el inciso e) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece de manera clara que, si el cese de la trabajadora 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**. Por tanto, atendiendo a que la demandada únicamente se ha sustentado para despedir a la actora, que no ha superado el periodo de prueba, conforme se aprecia de la Carta de Culminación de la Relación Laboral de fojas diez; en consecuencia, no se ha probado la causa justa de despido, por lo que en el presente caso se concluye que dicho cese tiene por motivo el embarazo de la accionante.

Décimo cuarto. En tal sentido, al no haberse probado la causa justa de despido, y encontrándose acreditada la condición de gestante de la demandante al momento de producido el cese laboral, el cese de la accionante tiene por motivo la condición de gestante, por lo que en el presente caso se ha producido un despido nulo; en consecuencia, el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 10º y el inciso e) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que las causales denunciadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 43112-2022

LORETO

Nulidad de despido

Proceso ordinario laboral – NLPT

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Lesly Karina Chávez Zevallos**, mediante escrito presentado el veintisiete de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas setenta y cuatro a ochenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, de fojas sesenta y seis a setenta y tres, y actuando en sede de instancia; **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve, de fojas cuarenta y siete a cincuenta y siete, que declaró **fundada** la demanda. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Espinoza Montoya**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

CACC/ATB