



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

Sumilla: Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando este se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia. No resultando necesario que la trabajadora comunique al empleador, por escrito, su condición de gestante.

Lima, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco

VISTA la causa número cuarenta mil novecientos setenta y cuatro del dos mil veintitrés, **Ica**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela** 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 [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito del cinco de diciembre de dos mil veintitrés (folios veintitrés a treinta y ocho del cuaderno formado), contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución del veinte de noviembre de dos mil veintitrés (folios catorce a veintiuno), que **revocó** la sentencia apelada contenida en la resolución del once de agosto de dos mil veintitrés (folios cuatro a doce), la cual declaró **fundada** la demanda y, **reformándola**, la declaró **infundada**; en el proceso laboral seguido con la parte demandada **Gobierno Regional de Ica (Proyecto Especial Tambo Ccaracocha)**, sobre reposición por despido incausado.

CAUSALES DEL RECURSO

Por la resolución del veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro (folios cuarenta y uno y cuarenta y dos del cuaderno formado), se declaró procedente el recurso de casación, por las siguientes causales:

- a) **Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

b) Infracción normativa del artículo 29 de la Ley N.° 31152.

En ese sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

1.1. Pretensión demandada. Conforme al escrito de demanda del treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés, la accionante solicitó la reposición en su puesto de trabajo en calidad de asistente administrativo de la Gestión de Proyectos de Inversión de Obra en el PETACC-ICA, al haber sido objeto de un despido nulo incausado, con el reconocimiento de costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante la sentencia del once de agosto de dos mil veintitrés, declaró **fundada** la demanda; en consecuencia, declaró la nulidad del despido incausado, ordenando la reposición de la demandante en el cargo de asistente administrativo de la Gestión de Proyectos de Inversión de Obra PETACC-ICA, hasta el momento en que concluya su derecho a la lactancia, esto es, cuando su menor hija cumpla un año de edad.

Como fundamentos de su decisión, la jueza de la causa señaló que ha quedado establecido que la demandante fue contratada mediante contrato modal para obra determinada o servicio específico, el cual culminó el treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós por vencimiento del plazo de contratación; por lo tanto, no puede concluirse que la actora se encontraba sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, estando a la protección especial de la que gozan todas las trabajadoras gestantes y en atención a la Ley N.° 31152, debe ser repuesta hasta el momento mismo en que concluya el derecho a la lactancia de su menor hija.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023

ICA

**Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la citada corte superior de justicia, mediante la sentencia de vista del veinte de noviembre de dos mil veintitrés, **revocó** la sentencia apelada que declaró **fundada** la demanda y, **reformándola**, la declaró **infundada**.

La sala superior motivó su decisión en el sentido de que la demandante tenía pleno conocimiento de que su contrato fue temporal y de que el objeto era la ejecución del proyecto denominado «OBRA DE CONTROL DE DESBORDES E INUNDACIONES EN EL RÍO ICA Y QUEBRADAS CANSAS / CHANHAJALLA», ostentando un carácter específico y temporal, al haber culminado en la fecha del vencimiento del contrato de trabajo, lo que fue reconocido por la propia demandante; con ello, se evidencia que su cese no obedeció a su estado de gravidez, sino a la culminación de su contrato de trabajo, el cual no fue renovado, en atención a que el proyecto para el cual fue contratada había terminado.

Segundo. Causal de orden procesal

Habiéndose declarado procedente el presente recurso por causales de naturaleza procesal y sustantiva, corresponde, en primer término, efectuar el análisis de la causal referida a la **infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, pues, de ser amparada, en atención a su efecto nulificante, carecerá de objeto el pronunciamiento de esta sala casatoria respecto de la causal material.

Tercero. Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

3.1. El derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

3.2. Contenido del derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso comprende, entre otros, los elementos siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- b) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- c) Derecho a un juez independiente e imparcial
- d) Derecho a la prueba
- e) Derecho a la motivación de las resoluciones
- f) Derecho a los recursos
- g) Derecho a la instancia plural
- h) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- i) Derecho al plazo razonable

3.3. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia del debido proceso por parte de los jueces.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

3.4. Análisis del elemento del derecho al debido proceso: motivación de las resoluciones judiciales

La Constitución consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes: «[...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho que la sustentan».

La motivación de las decisiones judiciales implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento, que ponga fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión. Ello supone pronunciarse sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente las razones que los conducen a adoptar una determinada posición jurídica, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto. Dicha motivación debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible, atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada. En consecuencia, omitir tales exigencias conllevaría a emitir una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en el derecho, afectándose así el derecho al debido proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso¹.

¹ Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente N.° 01480-2006-AA/TC LIMA, fundamento jurídico 2.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

Es necesario precisar que el Tribunal Constitucional ha establecido que no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye de forma automática una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales²; por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional³, se tiene que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento
- c) Deficiencias de motivación externa
- d) Motivación insuficiente
- e) Motivación sustancialmente incongruente
- f) Motivaciones cualificadas

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional⁴ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a) Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa)
- b) Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta)
- c) Motivación constitucionalmente deficitaria

² Sentencia del 11 de diciembre de 2006, Expediente N.°3943-2006-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.

³ Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente N.°00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.

⁴ Sentencia del 1 de julio de 2016, Expediente N.°0 1747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.º 31699**

Finalmente, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.º 04302-2012-PA/TC, considera:

5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (*ratio decidendi*) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta [sic] no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

Asimismo, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la *litis*.

Cuarto. Solución de la causal adjetiva

Del desarrollo de la motivación contenida en la sentencia de la sala recurrida, se aprecia que la decisión adoptada por la sala superior reúne el requisito de motivación suficiente, al invocar los medios probatorios que respaldan su posición y circunscribirse a la pretensión postulada por la demandante oportunamente en el proceso, así como a los agravios expresados por la demandada en su respectivo medio impugnatorio. Por tanto, se concluye que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, no advirtiéndose vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en la Constitución.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

Cabe agregar que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza que esta deba extenderse ampliamente respecto de todas las alegaciones de las partes; asimismo, cualquier error en el que pudiese incurrir una resolución judicial determina automáticamente que se vulnere el derecho constitucional de la motivación de resoluciones judiciales; es suficiente que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador, respecto a la materia controvertida. En consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Quinto. Al haberse desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la causal material; en ese sentido, el **literal 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, modificado por la Ley N.° 31152**, establece 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 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.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

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.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

Cabe indicar que el texto original de este literal fue modificado por la Ley N.°30367, publicada el veinticinco de noviembre de dos mil quince, y posteriormente por la Ley N.°31152, publicada el uno de abril de dos mil veintiuno, siendo esta última la aplicable al presente caso, en atención a que la demanda fue interpuesta el treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés.

Sexto. La protección de la madre trabajadora en la Constitución Política y en los convenios internacionales

La Constitución Política del Perú, en el primer párrafo del artículo 23, establece que el Estado protege especialmente a la madre trabajadora.

Por su parte, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad N.°183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.° 30312, publicada en el diario oficial *El Peruano* el veintidós de marzo de dos mil quince, en su artículo 8, dispone lo siguiente:

1. Se prohíbe al empleador que despidiera 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.

El Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo N.° 158 (veintidós de junio de mil novecientos ochenta y dos), relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador entró en vigor el veintitrés de noviembre de mil



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

novecientos ochenta y cinco) Adopción: Ginebra, (veintidós de junio de mil novecientos ochenta y dos). El convenio en mención, 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 5, 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.

Séptimo. El Tribunal Constitucional, en el Expediente N.° 05 652-2007-PA/TC-Lima del seis de noviembre de dos mil ocho, respecto a la **discriminación laboral por razón de embarazo**, sostuvo lo siguiente:

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

[...]

- 49 La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo 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 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA**

**Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

51. La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste [sic], 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



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

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.° 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.

Respecto a la exigencia de la **comunicación previa al empleador del estado de gravidez por parte de la trabajadora**, en el Expediente N.° 2748-2021-PA/TC-MADRE DE DIOS del veintidós de julio de dos mil veintidós, el Tribunal Constitucional ha establecido lo 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 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

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

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.

Octavo. En cuanto a la **tutela de los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora en estado de gravidez frente al requisito del concurso público para el acceso al empleo público a plazo indeterminado**, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.° 01541-2022-PA/TC-SANTA del veintitrés de febrero de dos mil veinticuatro, ha señalado lo siguiente:

[...].

31. De acuerdo con la norma glosada, la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público debe ser priorizada, lo cual resulta incompatible con la prohibición expresa de ordenar la reposición cuando se comprueba que se ha recurrido a modalidades que vulneran los derechos fundamentales, como es el caso de una trabajadora embarazada a la que, sin causa alguna, no se le renueva el contrato. A la vez, tampoco sería conforme al ordenamiento jurídico ordenar su reposición a plazo indefinido cuando no ha accedido por concurso público a una plaza presupuestada y vacante, ya que se vulneraría tanto la meritocracia, como la igualdad de oportunidades.
32. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora, así como los requisitos de acceso al empleo



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

público, este Tribunal Constitucional concluye que cuando se desvincula laboralmente o no se le renueva el contrato a plazo fijo a una trabajadora que se encuentra embarazada o está en período de lactancia, sin que el empleador haya acreditado que el motivo para extinguir la relación laboral sea ajeno a la maternidad, se debe ordenar la reposición en forma temporal, es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso de que la trabajadora no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Durante el tiempo de la reincorporación temporal, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora.

El criterio expresado precedentemente ha sido ratificado por el máximo intérprete de la Constitución en el Expediente N.° 00374-2024- PA/TC-LIMA NORTE del veinticinco de septiembre de dos mil veinticinco, en los siguientes términos:

[...].

34. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora, así como los requisitos del acceso al empleo público a plazo indeterminado, concluimos que cuando no se le renueva el contrato a plazo fijo a una trabajadora que se encuentra embarazada o está en período de lactancia, sin que el empleador haya acreditado que el motivo para extinguir la relación laboral sea ajeno a la maternidad, se debe ordenar la reposición en forma temporal, es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso de que la trabajadora no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Asimismo, como resulta obvio,



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora.

Noveno. Asimismo, debemos mencionar que la Ley N.° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en su artículo 6, ha establecido: «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 periodo de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad».

Décimo. Jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema, respecto a la configuración de la nulidad de despido de la mujer embarazada

Esta sala suprema, en la **Casación Laboral N.° 30535-2019-Lima** del seis de septiembre de dos mil veintidós, estableció con calidad de doctrina jurisprudencial, los supuestos en que se configuraba la causal de nulidad de despido originada en el embarazo de las trabajadoras, siendo los 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

Décimo primero. Esta sala suprema considera necesario actualizar el criterio establecido en la Casación Laboral N.° 30535-2019-Lima, teniendo en cuenta los alcances de la Ley N.° 31152, la Ley N.° 28731, el Convenio N.° 183, convenio sobre protección de la maternidad, y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el tema, como es en el caso de las sentencias recaídas en los Expedientes N.° 05652-2007-PA/TC-Lima, N.° 2748-2021-PA/TC-Madr e de Dios, N.° 01541-2022-PA/TC-Santa y N.° 8374-2024-PA/TC-Lima Norte.

De acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, esta suprema sala establece, con la **calidad de doctrina jurisprudencial**, las reglas que se deben tener en cuenta en las acciones de nulidad de despido motivado por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, siendo esta regulación la siguiente:

1. El despido se presume nulo cuando ha tenido como móvil el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.
2. Lo dispuesto en el numeral anterior se interpretará de la manera siguiente: i) por embarazo deberá entenderse todo el periodo de gestación, ii) por nacimiento y sus consecuencias deberá entenderse el periodo comprendido desde que el niño sale del útero materno hasta noventa días posteriores a este hecho; y iii) por lactancia deberá entenderse el periodo en que la trabajadora se encuentra haciendo uso de su derecho a una hora diaria de lactancia materna hasta que el niño cumpla un año de edad.
3. No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador, por escrito, su condición de gestante, pues esta obligación ha quedado sin efecto por ser incompatible con el Convenio N.° 183 de la Organización Internacional del Trabajo.
4. El empleador está obligado a probar la causa justa de despido cuando este se presuma motivado por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

5. 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.
6. En el caso de trabajadoras al servicio del Estado cualquiera sea su régimen laboral les alcanza la protección contra el despido nulo; sin embargo, de no haber accedido a su puesto de trabajo por concurso público de méritos su permanencia en el empleo, con posterioridad al término del periodo de lactancia, estará condicionada a que se sometan al respectivo concurso cuyo resultado determinará la extinción del contrato de trabajo o su acceso al empleo público a plazo indefinido.

Décimo segundo. De conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este colegiado supremo se aparta del criterio establecido en la Casación Laboral N.° 30535-2019-Lima del seis de septiembre de dos mil veintidós y cualquier otro pronunciamiento anterior sobre nulidad de despido de una trabajadora embarazada.

Décimo tercero. Solución del caso concreto

Conforme se desprende del petitorio de la demanda, la accionante solicitó como pretensión la reposición en el cargo de asistente administrativo de la Gestión de Proyectos de Inversión de Obra en el PETACC-ICA, al haberse configurado la nulidad de su despido por incausado. Señaló, como fundamentos de su demanda, que ha laborado para la entidad demandada en el cargo de asistente administrativo desde el uno de abril al treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós, siendo impedida de ingresar a su puesto de trabajo el tres de enero de dos mil veintitrés, por decisión unilateral de aquella, sin tener en consideración que contaba con una protección reforzada al encontrarse embarazada, lo que implicaba que no podía ser cesada de su puesto de trabajo, conforme lo dispone la Ley N.° 31152.

Décimo cuarto. Hechos demostrados en el proceso



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

En el presente caso, está acreditado lo siguiente:

- a) La actora laboró en el cargo de asistente administrativo, desde el uno de abril al treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós, en que fue despedida, lo que se corrobora con la Carta Múltiple N.° 011-2022-GOR E.ICA-PETACC/OA-URH del catorce de diciembre de dos mil veintidós, mediante la cual se le comunica la culminación de su contrato modal para obra determinada.
- b) La demandante presentó, el cuatro de enero de dos mil veintitrés, un recurso de reconsideración, solicitando que se reconsidere el acto administrativo de no ingreso al personal de la gestión municipal anterior, dada su calidad de trabajadora gestante.
- c) Con el acta de nacimiento expedida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, la demandante acreditó el nacimiento de su menor hija M. A. Q. S el diecisiete de junio de dos mil veintitrés.
- d) Si bien se verifica del recurso de reconsideración que la demandante puso en conocimiento de su empleadora su estado de embarazo en forma posterior a su cese; sin embargo, de conformidad con lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.° 2748-2021-PA/TC, no es una condición previa, para la protección frente al despido nulo por embarazo, que la trabajadora comunique anticipadamente su condición de gravidez.

Décimo quinto. Teniendo en cuenta las reglas establecidas en el **considerando décimo primero** de la presente ejecutoria; y en atención a la protección especial de la que gozan las trabajadoras gestantes y a lo dispuesto en el artículo único de la Ley N.° 31152, que modificó el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el cual establece que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, la demandante debe ser repuesta en el cargo de asistente administrativo que venía ocupando hasta antes de su cese o en otro de similar nivel o categoría, reposición que se



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

mantendrá vigente hasta que **concluya su derecho al permiso por lactancia, esto es, hasta que su menor hija cumpla un año de edad**; posteriormente, deberá concursar para la plaza que desempeña, cuyo resultado determinará la extinción del contrato de trabajo o su acceso al empleo a plazo indefinido. En consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

- 1. DECLARA FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED] mediante escrito del cinco de diciembre de dos mil veintitrés.
- En consecuencia, **CASAR** la sentencia de vista contenida en la resolución del veinte de noviembre de dos mil veintitrés y, **actuando en sede de instancia, confirmar** la sentencia apelada contenida en la resolución del once de agosto de dos mil veintitrés, que declaró **fundada** la demanda.
- DECLARAR** que el criterio establecido en el **décimo primero** considerando de la presente ejecutoria constituye doctrina jurisprudencial, conforme al artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, apartándose expresamente del criterio establecido en la **Casación Laboral N.° 30535-2019-Lima** y demás criterios anteriores sobre la interpretación del literal 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, modificado por la Ley N.°31152.
- DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en la página web del Poder Judicial.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 40974-2023
ICA**

**Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 31699**

5. **REMITIR** copia de la presente sentencia a los presidentes de las cortes superiores de todos los distritos judiciales de la república, para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial y su obligatorio cumplimiento.

6. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la demandante [REDACTED] y a la parte demandada **Gobierno Regional de Ica (Proyecto Especial Tambo Ccaracocha)**, sobre reposición por despido incausado, conforme a ley.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

DES/AVS