



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15216-2018
LIMA
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla.- El despido nulo que refiere el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, alcanza protección por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, hecho que debe ser acreditado.

Lima, nueve de julio de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número quince mil doscientos dieciséis, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Colliers Inversiones del Perú S.A.C.**, mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cincuenta y dos, que **revocó** la **sentencia apelada** de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y uno, que declaró **infundada** la demanda; y **reformándola** declara **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la demandante, **Vanessa Lizeth Romero Castañeda**, sobre nulidad de despido y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos del cuaderno de casación, por las siguientes causales: **i) infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo**



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y ii) inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas noventa y siete a ciento ocho, subsanada en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y dos, la actora solicita como pretensión principal la nulidad de despido, por la causal tipificada en el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordene su reposición, más el pago de remuneraciones devengadas; y, como pretensión subordinada, la reposición por haber sido objeto de despido incausado; más el pago de una indemnización y pago de intereses legales.
- b) **Sentencia de primera instancia:** La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y uno declaró infundada la demanda. Señaló que en la Audiencia de Juzgamiento, la actora indica que el cinco de diciembre de dos mil catorce comunicó a la empresa sobre el estado de su embarazo, por lo que encontrándose en uso de licencia por motivo de salud, le comunica a la empresa mediante correo electrónico (siete de enero de dos mil quince), que tuvo la pérdida del bebé el día treinta y uno de diciembre de dos mil catorce; ante lo ocurrido la parte



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandada le remitió a la actora, el cinco de febrero de dos mil quince, la carta de preaviso de despido, para que presente la documentación pertinente sobre el estado de gravidez, hecho que no fue cumplido en su totalidad por lo que la parte emplazada procede a despedirla. De otro lado, el Juzgador indicó que el abogado de la parte actora alega que se cumpliría el supuesto del despido por embarazo cuando el cese se origina luego de los noventa (90) días posteriores al parto; sin embargo, este supuesto no fue pretendido en la demanda, declarando infundado la nulidad de despido por embarazo, por cuanto al habersele cursado en reiteradas ocasiones que la actora presente los documentos, informes médicos y toda la documentación que avalen las licencias, y al no haber efectuado lo solicitado por la empresa, existe falta grave, máxime si la actora no tuvo al bebé en un parto, sino lo que ocurrió fue una pérdida del bebé.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cincuenta y dos, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda; reformando declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la actora, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, entre otros. Señaló que de la revisión de los actuados, la demandante si cumplió con presentar la documentación necesaria, sobre su estado de gravidez y, a su vez, comunicó la pérdida del bebé, por lo que efectuando una valoración conjunta de todos los medios probatorios, los mismos que no han sido materia de cuestiones probatorias, se acredita que la empresa demandada si tenía conocimiento del embarazo de la actora, no advirtiéndose el quebrantamiento de la buena fe laboral; asimismo, señaló que el Juzgado no toma en cuenta que los actos del empleador respecto al despido han sido casi inmediatos a la comunicación expresa de la demandante respecto de la pérdida del bebé.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Respecto de la causal declarada procedente, **infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,** dicho dispositivo legal, prescribe:

*"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".



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018
LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la demandante ha sido víctima de despido nulo por motivo de embarazo, de conformidad con lo previsto en el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto: Respetto a la nulidad de despido

5.1. Cabe precisar, para efectos de establecer si el despido es nulo por las causales contempladas en el artículo 29° del Decreto Supremo acotado, se debe determinar la existencia de nexo causal entre los hechos relatados y la reacción imputada como represalia en la demanda, estableciendo en el artículo 37° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que la prueba del motivo alegado “**no se deduce ni se presume**”, por tanto cuando se afirme un hecho violatorio como presupuesto para demandar la nulidad de despido, aquel debe ser probado con los medios probatorios que acrediten el motivo alegado; sin embargo, hay que tener presente que en el caso del despido nulo o lesivo de derechos constitucionales existe extrema dificultad para la probanza; en ese sentido, Elmer Arce Ortíz estima: *“la naturaleza virtualmente indemostrable del motivo alegado en la demanda de nulidad de despido por ser a menudo subjetivo, viene a convertirse necesariamente en un elemento interpretativo que ha de modular a favor del trabajador las normas concernientes a la práctica de la prueba¹”*.

5.2. Estando a lo señalado y teniendo presente que la cuestión que se plantea en el presente proceso, consiste en determinar la existencia de un despido

¹ En “La Nulidad del Despido Lesivo de los Derechos Constitucionales”, Lima 1999, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, página 262.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

discriminatorio motivado por el embarazo de la recurrente, y en el cual el Juzgado de primera instancia ha declarado infundada la demanda, revocada por el Colegiado Superior, que la reformó declarándola fundada; en consecuencia nulo el despido por la causal establecida en el literal e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde efectuar el análisis correspondiente, a fin de determinar si la actora fue o no víctima de despido nulo por motivo de embarazo.

5.3. En ese sentido, es de precisar que en el expediente N° 5652-2007-AA/TC, el Tribunal Constitucional señala: "(...) **10.** *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. 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. 11. La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello, el Art. 23 de la Constitución Política prescribe que el Estado protege especialmente a la madre que trabaja. 12. *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**



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

medida. 13. 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.** 14. Asimismo debe tenerse presente que el Art. 11.1.2 de la CEDM establece que la mujer debe estar protegida en el trabajo frente a la discriminación basada en la maternidad. De ahí que el Estado peruano haya asumido las obligaciones de prohibir a los empleadores utilizar el embarazo como criterio para la contratación o el despido de empleadas, y de adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo, concediéndoles prestaciones como la licencia de maternidad remunerada, subsidios para el cuidado de los hijos y una protección especial de la salud durante el embarazo. 15. 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.** 16. 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".



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

5.4. Por otro lado, mediante la Casación Laboral N° 156 90-2015-LIMA NORTE, de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, se señaló: **“Décimo Cuarto: Para los efectos debe tenerse en cuenta que la demandada Anypsa Perú S.A. tomó conocimiento del estado de embarazo de la demandante antes de que se produzca el despido, tal como se acredita con la cita médica que corre en fojas treinta, en la que se aprecia que el día dos de setiembre de dos mil ocho la demandante tenía que asistir por la tarde al departamento de obstetricia (...) para la atención correspondiente, habiéndosele concedido el permiso correspondiente (...) se determina que se ha producido la nulidad de despido alegada (...)”**.

Sexto: Solución al caso en concreto

6.1. Del escrito de demanda se advierte que la demandante señala haber comunicado a la parte demandada sobre su estado de gestación, como es de verse de la carta de fecha veintiuno de enero de dos mil quince, que corre en fojas once a catorce mediante el cual el Gerente General de la demandada le comunica a la actora lo siguiente: *“En cuanto a su embarazo, en la referida carta al mencionamos que con fecha 5 de diciembre de 2014, recién tomamos conocimiento, y ello a raíz de que usted nos comunicó verbalmente, y le precisamos que nuestra representada no ha tenido ninguna actitud negativa y contraria que pueda perjudicar su salud y la del concebido”*.

6.2. Asimismo, la demandante señala que solicitó dos (02) días de licencia por motivo de salud respecto de su embarazo, por lo que la demandada mediante la carta de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce, *“otorgó una licencia con goce de haber a la actora por el periodo del veintitrés de diciembre de dos mil catorce al dieciséis de enero de dos mil quince”*.

6.3. Del correo electrónico de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento ochenta, se advierte que la demandante aun encontrándose de



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

licencia con goce de haber, le comunica a la Jefa de Control de Recursos Humanos de la demandada lo siguiente: *“El presente es para comunicarle que tuve pérdida de mi gestación el 30.12.2014 (...)”*.

6.5. Mediante carta de preaviso de despido, de fecha cinco de febrero de dos mil quince, que corre en fojas veintiuno a veinticinco, la demandada solicita a la actora, que le envíe el certificado de atención médica y demás documentos de sustento de la pérdida del bebé para registrarlo en el sistema, señalando, además, que la documentación enviada por correo electrónico es insuficiente.

6.6. La demandante mediante su carta de descargos, de fecha diez de febrero de dos mil quince, que corre en fojas veintiséis a veintinueve, le comunica que cumplió con adjuntar en sus correos electrónicos la documentación pertinente; asimismo, cumple con entregar el informe médico, descanso médico, informe de ecografía, entre otros documentos.

6.7. Finalmente la demandada mediante carta de fecha doce de febrero de dos mil quince, que corre en fojas treinta a cuarenta y dos, procede a despedir a la actora, señalando lo siguiente: *“no vamos a desconocer que si nos ha entregado cierta información (...) no nos ha entregado el certificado de incapacidad temporal para el trabajo (...) del tratamiento que usted viene siguiendo y que nuestra representada de buena fe le otorgó la licencia (...) todos estos hechos no han sido acreditados idóneamente (...) en consecuencia, (...) gozar de una licencia que no le corresponde es una clara intención de beneficiarse indebidamente (...) hemos concluido que los hechos invocados por usted son inexistentes (...)”*.

Sétimo: De los hechos expuestos, y de los medios probatorios presentados por las partes, se encuentra acreditado que la demandada tomó conocimiento desde el cinco de diciembre de dos mil catorce, que la actora tenía seis (06) semanas de embarazo y que si bien la actora se encontraba con licencia con



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

goce de haber, comunicó a la demandada, mediante el correo de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre a fojas ciento ochenta, respecto a la pérdida de su bebé el día treinta de diciembre de dos mil catorce. Aunado a lo señalado, es de verse la copia de la historia clínica a fojas ciento diecinueve, que la actora tenía semanas de gestación; del informe de fecha dieciocho de diciembre de dos mil catorce, a fojas ciento veintiuno, es de verse que la actora ingresa por emergencia a la clínica al tener un dolor abdominal y pélvico; a fojas ciento veintidós obra el informe de la ecografía de fecha veinte de diciembre de dos mil catorce, donde se confirma el embarazo de seis semanas; el informe de la ecografía obstétrica, de fecha treinta de diciembre de dos mil catorce, en fojas ciento veintitrés, donde se concluye una gestación no evolutiva; pagos por internamiento médico en la Clínica el Golf por intervención operatoria del treinta al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce y la copia del descanso médico de fecha treinta de diciembre de dos mil catorce, en fojas ciento veinticinco por una intervención *post* operatoria de legrado; documentos que han sido presentados a la demandada, conforme se observa del sello de recepción entre el veintisiete de enero y el cinco de febrero de dos mil quince.

Octavo: Por lo expuesto, la demandante comunicó a la empresa la pérdida del bebe el seis de enero de dos mil quince y la parte demandada le cursa la carta de preaviso de despido el cinco de febrero de dos mil quince, para luego proceder a despedirla formalmente el doce de febrero de dos mil quince, existiendo casi un mes de diferencia, pese a que la demandada ya tenía conocimiento del delicado estado de salud que atravesaba la actora, por cuanto esta ya le venía informando a través de diversos documentos como así la propia demandada lo reconoce en su carta de preaviso de despido, documentación aquella, que no pueden considerarse como pretende la demandada, como no idónea o insuficiente, más aún si indica en su carta de despido, que la actora se benefició indebidamente con las licencias otorgadas para concluir finalmente con señalar que los hechos invocados por la actora son inexistentes. Por las



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018
LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

razones antes expuestas, si bien la actora fue despedida cuando ya no se encontraba embarazada, debido a la pérdida que tuvo; también lo es, que el motivo del despido se debió a que la actora no adjuntó la supuesta información idónea que acreditaba la condición y fin del embarazo, pese a que, como bien se ha señalado en los considerandos precedentes, existen documentos que fueron recepcionados y no negados por la demandada, motivo por el cual se encuentra acreditada la causal de nulidad de despido contemplado en el literal e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-T R; en consecuencia, la causal invocada no ha sido infraccionada por interpretación errónea, por lo que deviene en **infundada**.

Noveno: Corresponde pasar al análisis de la causal declarada procedente:

Inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde citar el contenido de la misma:

“Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.

Décimo: Estando a la causal citada, referido a quien acusa el despido y el motivo debe probarlo, corresponde precisar dos conceptos que tienen relación con la causal declarada procedente:

Sobre el despido

Es pertinente indicar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018
LIMA
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”².

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”³.

Sobre la valoración de la prueba

El artículo 197° del Código Procesal Civil, establece: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”.*

Décimo Primero: Estando a los conceptos citados, es de indicar que la parte demandada señala la inaplicación del artículo 37° d el Decreto Supremo N° 003-97-TR, sustentando en su recurso que no se probado la existencia del despido por motivo de embarazo, ni que la actora haya sido despedida durante su embarazo, por lo que cabe efectuar el análisis correspondiente.

Décimo Segundo: Solución al caso en concreto

Como bien se ha señalado en los considerandos precedentes, el despido no se presume ni se deduce, quien acusa el despido debe probarlo; en ese sentido, la demandante ha interpuesto su demanda sobre nulidad de despido por motivo de embarazo, condición que ha sido acreditado con los medios probatorios señalados en el sétimo considerando de la presente ejecutoria, entre ellos, la

² GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

historia clínica que corre a fojas ciento diecinueve con la cual se acredita que la actora tenía entre cuatro a seis semanas de gestación; el informe de fecha dieciocho de diciembre de dos mil catorce, que corre a fojas ciento veintiuno que evidencia que la actora ingresa por emergencia a la clínica al padecer de un dolor abdominal y pélvico; el informe de la ecografía obstétrica, de fecha treinta de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cinco veintitrés, cuyo diagnóstico es que la actora tiene una gestación no evolutiva; pagos por internamiento médico en la Clínica el Golf por intervención operatoria del día treinta al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce; y, la copia del descanso médico de fecha treinta de diciembre de dos mil catorce que corre a fojas ciento veinticinco por motivo de una intervención *post* operatoria de legrado. Documentos que han sido recepcionados por la demandada y reconocidos en su escrito de contestación.

De los medios probatorios citados, es de indicar que el Colegiado superior ha efectuado una valoración conjunta y razonada de todas las pruebas, lo que ha llevado a la convicción que se encuentra acreditado que el despido de la actora fue por su condición de embarazo, tal como se ha señalado en los considerados precedentes. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo la causal citada en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Colliers Inversiones del Perú S.A.C.**, mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15216-2018

LIMA

Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

a trescientos setenta y nueve; **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cincuenta y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Vanessa Lizeth Romero Castañeda**; sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

VERA LAZO

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Evm/rjrl