



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El plazo para interponer judicialmente la demanda de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, prescritos en el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando una trabajadora se encuentre gozando de licencia por maternidad, se computa a partir del día siguiente del término de la misma.

Lima, trece de enero de dos mil dieciséis

VISTA: la causa número siete mil cuatrocientos setenta y dos, guion dos mil quince, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** con adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater, Arias Lazarte; con el **voto en minoría** de la señora jueza suprema **De la Rosa Bedriñana**; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata el recurso de casación interpuesto por la demandada **HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**, mediante escrito presentado el diecisiete de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiuno; contra la Sentencia de Vista de fecha primero de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y siete, vuelta, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que declaró **infundada** la pretensión de desnaturalización de contrato, **fundada** la excepción de caducidad e improcedente la pretensión de despido nulo y reformándola declararon **fundada** la demanda en todos sus extremos e **infundada** la excepción de caducidad; en el proceso seguido por la

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandante, **Giuliana del Carmen Bazan Bardales**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por demandada, **HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS** se declaró procedente mediante resolución de dieciséis de octubre de dos mil quince, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y dos, del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa del artículo 36° 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 de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta y nueve a noventa, subsanada en fojas ciento uno, la actora solicita la desnaturalización del contrato de naturaleza accidental de suplencia; y como consecuencia de ello, el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, así como la reincorporación a su puesto de trabajo por haberse configurado despido nulo por la causal establecida en el 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, el veintiocho de octubre de dos mil trece, más el pago de las remuneraciones devengadas, intereses legales; con costas y costos del proceso.

Segundo: El Juez del Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha treinta y uno de octubre de dos mil catorce, declaró infundada la

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
Eda. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

pretensión sobre desnaturalización del contrato, fundada la excepción de caducidad e improcedente la pretensión de despido nulo, al considerar que la demandada es una dependencia administrativa y que las inobservancias formales que se denuncian no pueden determinar por sí solas la desnaturalización del contrato temporal, por lo que no se ha desnaturalizado el contrato de naturaleza accidental de suplencia. Asimismo, alega que la demandante recibió su carta de liberación de compensación por tiempo de servicios el veintitrés de setiembre de dos mil trece, en el cual, se deja constancia que su designación ha concluido; en consecuencia, no correspondiendo tomar en cuenta como fecha de cese el veintiocho de octubre de de dos mil trece, fecha de término de su licencia por maternidad, y habiendo sido presentada la demanda el seis de diciembre de dos mil trece, ha transcurrido en exceso el plazo previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la excepción de caducidad debe ampararse, y en consecuencia improcedente el despido nulo.

Tercero: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha primero de abril de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, que declaró infundada la pretensión de desnaturalización de contrato, fundada la excepción de caducidad e improcedente la pretensión de despido nulo y reformándola declararon fundada la demanda en todos sus extremos e infundada la excepción de caducidad; sosteniendo que desde el inicio de la relación laboral, ocurrido el diecinueve de octubre de dos mil diez se desarrolló entre las partes un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, en aplicación de la presunción de laboralidad, al existir periodos en que la actora laboró sin suscribir ningún tipo de contrato de naturaleza modal. Adicionalmente, señala que si bien el veintitrés de setiembre

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

de dos mil trece se le remitió a la demandante la carta de liberalización de compensación por tiempo de servicios, se debe tener en cuenta que carece de efecto legal, por existir una relación de naturaleza indeterminada, cuyo cese debe darse bajo las causales establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, habiéndose prolongado la culminación del contrato hasta la finalización de la licencia por maternidad que estaba gozando la actora, veintiocho de octubre de dos mil trece, debe computarse desde esa fecha, el plazo de caducidad, término que no ha excedido, por lo tanto, deviene en infundada la excepción de caducidad, y siendo que la extinción del vínculo laboral, fue por motivo del fuero de maternidad, se ha configurado el despido nulo.

Cuarto: 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 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: En el caso de autos, la *infracción normativa está referida al artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, establece:

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

“Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.”

Sexto: Al respecto, se debe precisar que el tema sustancial de la presente resolución, conforme se verifica de la infracción normativa, citada precedentemente, es determinar desde cuando se computa el plazo de caducidad para accionar judicialmente el despido nulo, es decir, desde la recepción de la “Carta de Liberación de Compensación por Tiempo de Servicios” de veintitrés de setiembre de dos mil trece, o desde la culminación de la licencia por maternidad que gozaba la demandante, ocurrido el veintiocho de octubre de dos mil trece.

Séptimo: En referencia a ello, el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido es de treinta días

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

naturales de producido el hecho; asimismo, dicho plazo debe ser concordado con los artículos 124° y 247° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 017-93-JUS, para efectos de establecer que el computo es sobre la base de días hábiles.

Octavo: Asimismo, el último párrafo del artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el plazo se interrumpe, por lo siguiente: **i)** la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, y **ii)** por falta de funcionamiento del Poder Judicial, la que debe entenderse, por los días de suspensión del Despacho Judicial y por situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento, de conformidad con el artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Noveno: Sin perjuicio de ello, el artículo 28° de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo N° 910, prevé: *"El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento"*.

Décimo: De lo expuesto, se colige que los supuestos de suspensión del plazo de caducidad son: **i)** imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; **ii)** por falta de funcionamiento del Poder Judicial, y **iii)** desde la fecha de solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento, llevado a cabo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Décimo Primero: Respecto a la fecha de cómputo del plazo para accionar judicialmente el despido nulo, se debe indicar que el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece literalmente: *“que el plazo para accionar judicialmente (...) de producido el hecho”*; es decir, que se computa el plazo de treinta días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, dependiendo de las particularidades que se exige en cada caso, toda vez que debe analizarse desde un enfoque constitucional, en aras de protección de los derechos del trabajador, y de conformidad con lo establecido en el artículo VI del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral, Ley N° 29497 que señala que los **jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.**

Décimo Segundo: En el caso de autos, y conforme se ha expuesto por las instancias de mérito, se observa que la demandante se encontraba gozando de licencia por maternidad desde el treinta y uno de julio al veintiocho de octubre de dos mil trece, de conformidad con la instrumental que corre en fojas sesenta y cuatro; sin embargo, el día veintitrés de setiembre de dos mil trece recepcionó la “Carta de liberación de Compensación por Tiempo de Servicios” en el que se dispone *“(...)dar por concluida la designación(...)”*;

Décimo Tercero: Sobre el particular, es menester precisar que el literal c) del artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que es causal de suspensión del contrato de trabajo, la maternidad durante el descanso pre y postnatal, que se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, de conformidad con el literal e) del artículo 29° del mismo

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

cuerpo normativo. Asimismo, este tipo de suspensión se denomina imperfecta, pues si bien no existe una prestación efectiva de labores, el empleador deberá abonar la remuneración, correspondiente; tal es así, que el trabajador no se encuentra obligado de acudir a su centro de labores, por ningún motivo, por lo que, cualquier comunicación que deba realizar el empleador, deberá esperar el término de la suspensión de laborales, entre otros el de licencia por maternidad, derecho protegido constitucionalmente, por el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. Adicionalmente, en el ítem c) Prohibiciones de Nota sobre el Convenio N°. 158 y la Recomendación N°. 166 de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión señala que se deberá proteger el empleo al trabajador en un momento en que éste se encuentre en la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones por razones de fuerza mayor.

Décimo Cuarto: Se debe tenerse presente lo expuesto por el Tribunal Constitucional, en la sentencia de seis de noviembre de 2008, emitido en el proceso signado con el número 05652-2007-PA/TC, que prescribe:

"(...) 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,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

y de adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo, concediéndoles prestaciones como la licencia de maternidad remunerada, subsidios para el cuidado de los hijos y una protección especial de la salud durante el embarazo.

55. Por lo tanto, sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, puede concluirse que la mujer embarazada está protegida contra todo despido por razón de su condición durante el periodo 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 periodo 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.”

Décimo Quinto: De lo expuesto, se puede concluir que si bien la demandante recepcionó la “Carta de liberación de Compensación por Tiempo de Servicios” el día veintitrés de setiembre de dos mil trece, este hecho no genera que se inicie el computo del plazo de treinta días hábiles para interponer la demanda de nulidad de despido el veintitrés de setiembre de dos mil trece, toda vez que, gozaba de su licencia por maternidad, acto que genera una suspensión imperfecta de labores; lo que significa que cualquier acción de la demandada, debió haber esperar el término de la licencia, pues de lo contrario se vulneraría el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú; en ese sentido y en aplicación del principio de razonabilidad, corresponde computar el plazo a partir del día siguiente del término de la licencia, ocurrido, el veintiocho de octubre de dos mil trece.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Décimo Sexto: Aunado a ello, se debe tener en consideración que conforme lo expuesto por el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la Corte de Lima, se determinó que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, al haberse desnaturalizado los contratos de naturaleza accidental de suplencia, desde el diecinueve de octubre de dos mil diez, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, solo correspondía el cese del vínculo laboral, por las causas justas previstas en los artículos 23° y 24° de la acotada norma.

Décimo Séptimo: Siendo así, no se evidencia que la Sala Superior ha infraccionado el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR respecto al computo del plazo para accionar judicialmente el despido nulo, en consecuencia el presente recurso deviene en infundado.

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS** mediante escrito presentado el diecisiete de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiuno; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha primero de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y siete, vuelta; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
de SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandante **Giuliana del Carmen Bazan Bardales**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA, DOCTORA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:

1. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins**, mediante escrito de fecha diecisiete de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha primero de abril de dos mil quince; que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y siete, que revocó la **Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de octubre de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

dos mil catorce, en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, y reformándola la declararon fundada en todos sus extremos la demanda e infundada la excepción de caducidad.

2. FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Mediante resolución del dieciséis de octubre de dos mil quince, en fojas sesenta y nueve a setenta y dos del cuadernillo, se declaró procedente el recurso de casación por infracción del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CONSIDERANDOS:

Primero.- Conforme a la demanda, que corre en fojas setenta y nueve a noventa subsanada en fojas noventa y cinco, la demandante solicita la desnaturalización de contrato, reconocimiento de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, reincorporación al puesto de trabajo y el pago de remuneraciones devengadas.

Segundo.- Mediante sentencia del treinta y uno de octubre de dos mil catorce, en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, el Décimo Tercer Juzgado Laboral Permanente de Lima, declaró infundada la pretensión de desnaturalización de contrato, fundada la excepción de caducidad e improcedente la pretensión del despido nulo.

Tercero: A su turno y estando al recurso de apelación de la demandante, en fojas doscientos trece a doscientos veinticuatro, la Cuarta Sala Especializada Laboral de Lima, por sentencia de vista del primero de abril de dos mil quince,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y siete, resolvió revocar la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la desnaturalización del contrato y fundada la excepción de caducidad y reformándola declararon fundada la primera e infundada la caducidad.

Cuarto: Declarado procedente el Recurso de Casación por Infracción normativa del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR corresponderá a esta Sala Suprema verificar si la instancia de mérito infringió o no la norma denunciada.

Quinto.- Que, el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:

“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

Sexto: La Sala Superior concluye que la regla de caducidad propuesta por la demandada es infundada al haberse interpuesto la demanda de nulidad de despido dentro del plazo de ley, tras considerar que: **i)** la carta de “liberación de CTS” por la cual se liberó la Compensación por Tiempo de Servicios de la demandante, carece de efecto legal; **ii)** la demandante ya mantenía un vínculo laboral de naturaleza indeterminada; **iii)** el vínculo laboral se prolongó hasta la finalización de la licencia por maternidad que gozaba la demandante, esto es, hasta el veintiocho de octubre de dos mil trece; y **iv)** es a partir de la finalización de la licencia (28-10-13) que debe computarse el plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Séptimo: La recurrente alega que la demanda fue interpuesta vencido el plazo de caducidad por cuanto la demandante conoció de su despido al recepcionar la “Carta de Liberación de CTS” con fecha veintitrés de septiembre de dos mil trece, y la demanda fue presentada el seis de diciembre de dos mil trece.

Octavo: Que, en base a los hechos reseñados precedentemente la controversia jurídica pasa por interpretar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR para los efectos de determinar desde cuando se computa el plazo de caducidad establecido en dicha norma, tratándose de una trabajadora que a la fecha de su despido se encontraba con licencia por maternidad.

Noveno: El artículo 36° de la norma citada establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho sin que tal

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

circunstancia perjudique el derecho del trabajador de demandar, dentro del periodo de prescripción, el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. El último párrafo establece como causal de suspensión del plazo de caducidad la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano en los siguientes casos: (i) por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; y, (ii) por la falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Décimo: La norma legal citada debe ser concordada con el artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que desarrolla la causal de suspensión del plazo de caducidad vinculada a la falta de funcionamiento del Poder Judicial determinando que esta se produce: i) en los días en que se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y ii) en aquellas otras ocasiones que por caso fortuito o fuerza mayor impidan su funcionamiento; señala asimismo que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos, y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; igualmente por el inicio del Año Judicial y por el Día del Juez

Décimo Primero: En ese entendido, de una interpretación sistemática de las normas invocadas se puede concluir que, en el ámbito del derecho laboral, en lo referente al plazo para impugnar el despido, la caducidad sí admite suspensiones, las cuáles estarán constituidas por los días inhábiles, lo que equivale afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles.

Décimo Segundo: Por otro lado, conforme a lo prescrito por el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910 se contempla un segundo supuesto de suspensión del plazo de caducidad constituido por el hecho de que el trabajador inicia el

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
de la SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

proceso de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo hasta la conclusión de dicho procedimiento.

Décimo Tercero: Que, el artículo 36° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece de manera expresa que el plazo para accionar judicialmente en el caso de Nulidad de Despido (caso de autos), despido arbitrario y hostilidad caduca a los 30 días (hábiles como se ha precisado anteladamente de producido el hecho).

Décimo Cuarto: El hecho a que se refiere la norma – en caso de un despido alegado – lo constituye la ruptura del vínculo laboral, es decir, cuando la empleadora comunica al trabajador su decisión de poner término a los servicios que éste presta (despido directo) o cuando por las aptitudes asumidas por el empleador resulta evidente que ha dado por terminado la relación laboral (ejemplo impedir el ingreso del trabajador al centro de trabajo, que es un despido de hecho).

Décimo Quinto: Precisado lo anterior, en el caso en concreto, y como ha quedado establecido en autos por las instancias de mérito: i) la demandante gozaba de licencia por maternidad desde el treinta y uno de julio al veintiocho de octubre de dos mil trece (fojas 64); ii) la demandante reconoce que recepcionó la carta de liberación de CTS el veintitrés de septiembre de dos mil trece; iii) en la Carta antes aludida se mencionaba a la demandante como “ex trabajadora” y de que había concluido su designación el “diecinueve de septiembre de dos mil trece”.

Décimo Sexto: En consecuencia estando a los hechos probados, se tiene que la demandante conoció por el texto de la “Carta de liberación de CTS” obrante a fojas ciento treinta y siete que su empleadora se dirigía a la entidad bancaria

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
M. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo
PROCESO ORDINARIO-NLPT

donde se depositaba su CTS considerándola ex trabajadora e incluso se precisaba una fecha de conclusión en el cargo que tenía dentro de la entidad demandada; por lo tanto no tiene fundamento lo alegado por su parte ante éste Tribunal Supremo, de que dicha carta lo relacionó con los subsidios a que tenía derecho con la licencia que gozaba, lo cual no resulta verosímil si tomamos en consideración que la demandante es una profesional médico capaz de entender el contenido de un documento donde se le menciona como “ex trabajadora” es más, cobró sus beneficios sociales el veinte de diciembre de dos mil trece mediante cheque N° 153566 del BBVA Banco Continental, lo que demuestra que entendió de que su empleadora la había despedido.

Décimo Séptimo: En tal orden de ideas, la desvinculación de las partes por decisión de la demandada se produjo en el caso de autos, el veintitrés de septiembre de dos mil trece fecha en que tomó conocimiento de la Carta de Liberación de la CTS, documento otorgado de conformidad a lo dispuesto en los artículos 44° y 45° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; por lo tanto es partir de tal fecha que corría el plazo para iniciar la acción alegando el despido nulo, conforme a lo dispuesto en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Abona en favor de lo expuesto lo acordado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral llevado a cabo en la ciudad de Lima, los días ocho y nueve de mayo del dos mil catorce, donde se señala: “*El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional (...)*”. (resaltado agregado)

Décimo Octavo: Conforme a lo expuesto, iniciándose el cómputo del plazo de caducidad el veintitrés de septiembre de dos mil trece y considerando que la demanda se interpuso el seis de diciembre de dos mil trece (fojas setenta y

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DEL DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

nueve) se tiene que ha vencido en exceso éste plazo, deviniendo en fundada la excepción de caducidad.

Décimo Noveno: La Sala Superior sin expresar fundamento legal y en base a considerar que la demandante tenía vínculo laboral a plazo indeterminado y gozaba de licencia por maternidad fija el inicio del plazo de caducidad el día en que concluyó la licencia; lo que importaba un supuesto de suspensión del plazo que no está previsto en la ley.

Vigésimo: No puede entenderse, como sostiene la Sala Superior, que el aviso del término del contrato de trabajo (directo o indirecto) realizado durante el periodo de vigencia de una licencia otorgada al trabajador, (en éste caso licencia por maternidad) sea ineficaz y que solo puede entenderse realizado tal aviso al término de la referida licencia, por cuanto no hay ley que lo contemple y de otro lado, la interpretación del artículo 36° tantas veces citado nos lleva a establecer que es a partir del despido que se inicia el cómputo del plazo de la caducidad. Interpretar que los efectos de la decisión del empleador de despedir a su trabajador (de manera directa o indirecta) surten eficacia culminada la licencia que venía gozando, es atentar contra la seguridad y certeza jurídica que deben tener las partes en cuanto a la época de nacimiento y extinción de los derechos y obligaciones recíprocas.

Vigésimo Primero: La protección que brinda la legislación interna e internacional a la madre gestante frente al despido, es materia de un pronunciamiento de fondo, esto es, que planteada la demanda dentro del plazo de caducidad corresponderá al órgano jurisdiccional analizar si el despido es nulo (lo alegado en este caso), incausado o fraudulento; por lo tanto sancionar la caducidad no significa contravenir normas legales orientadas a proteger a la

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 7472-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato
y despido nulo

PROCESO ORDINARIO-NLPT

madre gestante (en este caso) a personas vulnerables que requieren de una tutela especial o trabajadores afectados en sus derechos fundamentales.

Vigésimo Segundo: Que, conforme a lo razonado, se evidencia que la Sala Superior ha infraccionado el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 que justifica sea fundado el recurso de casación.

DECISIÓN:

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins**, mediante escrito de fecha diecisiete de abril de dos mil quince, obrante en fojas trescientos diez a trescientos veintiuno; en consecuencia **SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha primero de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y siete en el extremo que revocando la sentencia apelada de fecha treinta y uno de octubre de dos mil catorce declara infundada la Excepción de Caducidad y fundado la nulidad de despido y reformándola la declararon, la misma que se declara **FUNDADA** e improcedente la pretensión de Nulidad de Despido. **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por Giuliana del Carmen Bazán Bardales, sobre nulidad de despido y otro; y los devolvieron

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

jrp


ANAMARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA