Firmado digitalmente por:
OTAROLA SANTILLANA Janet
Pilar FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 30/09/2025 09:21:05-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
DOMINGUEZ HARO Helder FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/09/2025 14:26:49-0500

RAZÓN DE RELATORÍA

La sentencia recaída en el **Expediente N.º 00374-2024-PA** es aquella que resuelve:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo de la demandante.

2. **ORDENAR** que la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres cumpla con la reposición de la accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría que tenía la fecha de su cese laboral, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.

3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el día siguiente al que la recurrente dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, hasta la fecha de su reposición efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal, no imputable a las partes, así como el abono de los costos del proceso.

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francisco Humberto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 26/09/2025 08:14:28-0500

Los puntos resolutivos 1 y 2, están conformados por los votos de los magistrados Hernández Chávez, Morales Saravia y Monteagudo Valdez; mientras que, el punto resolutivo 3, está conformada por los votos de los magistrados Morales Saravia, Monteagudo Valdez y Domínguez Haro, este último convocado para dirimir la discordia suscitada en autos.

Se deja constancia que los magistrados concuerdan en el sentido la fundamentación y en el sentido del fallo, y que la resolución alcanza los tres votos conformes, tal como lo prevé el artículo 117 del Nuevo Código Procesal Constitucional y el artículo 11, primer párrafo, del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional, en concordancia con el artículo 5, cuarto párrafo de su Ley Orgánica. Así también, se acompaña el voto del magistrado Ochoa Cardich, quien también fue convocado a dirimir la discordia.

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 29/09/2025 19:05:16-0500

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital del Tribunal Constitucional. La verificación puede ser efectuada a partir de la fecha de publicación web de la presente resolución. Base legal: Decreto Legislativo N.° 1412, Decreto Supremo N.° 029-2021-PCM y la Directiva N.° 002-2021-PCM/SGTD.
URL: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2025/00374-2024-AA.pdf

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
HERNANDEZ CHAVEZ Pedro Alfredo FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 26/09/2025 09:08:38-0500

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
OCHOA CARDICH Cesar Augusto FIR 06626828 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 26/09/2025 15:12:18-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

La secretaria de la Sala Primera hace constar fehacientemente que la presente razón encabeza los votos antes referidos, y que los magistrados intervinientes firman digitalmente al pie de ella en señal de conformidad.

Asimismo, se acompañan los votos emitidos en autos.

Lima, 25 de setiembre de 2025.

SS.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ
MORALES SARAVIA
DOMÍNGUEZ HARO
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH

Janet Otárola Santillana
Secretaria de la Sala Primera

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

VOTO DE LOS MAGISTRADOS MORALES SARAVIA Y MONTEAGUDO VALDEZ

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Elizabeth Siuce Contreras contra la resolución de foja 173, de fecha 27 de noviembre de 2023, expedida por la Primera Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 8 de marzo de 2023, la recurrente interpuso demanda de amparo[1] contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres (Servicio de Administración Tributaria), y la subsana mediante escrito de fecha 24 de marzo de 2023[2], con la finalidad de que se declare nulo y/o se deje sin efecto el despido nulo del que fue objeto en enero de 2023; y que, en consecuencia, se ordene la reposición a su puesto laboral de terminalista de plataforma en la Subgerencia de Administración Tributaria y Orientación al Contribuyente, con la suscripción de un contrato laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicio suscritos con la demandada en virtud del principio de primacía de la realidad. Finalmente, como pretensión accesoria solicita que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el despido nulo del que fue objeto, más las costas y los costos del proceso. Afirmó que han vulnerado su derecho al trabajo, a la igualdad y no discriminación en el entorno laboral, entre otros.

Manifestó que ingresó a laborar como prestadora de servicios desde enero de 2020, a través de un contrato civil de locación de servicio, luego, a partir del 2 de marzo de 2020 hasta el 31 de julio de 2020, fue contratada bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), posteriormente, volvió a suscribir contrato como locadora de servicios hasta el 31 de octubre de 2022, y, finalmente, a partir del 1 noviembre hasta el 31 de diciembre de 2022, como trabajadora bajo el régimen CAS, siendo cesada al no ser renovado su contrato. Añadió que desde el inicio de su relación contractual con la demandada, dichos contratos de locación de servicios fueron desnaturalizados, al realizar sus funciones de forma personal, en condiciones de subordinación y

[1] Foja 41
[2] Foja 55

teniendo una remuneración mensual como contraprestación por sus labores. Refirió que al ser contratada bajo el régimen CAS continuó realizando labores de carácter permanente. Finalizó, al indicar que mediante carta s/n presentada el 22 de diciembre de 2022 comunicó sobre su estado de gestación; y que el 28 de diciembre de 2022 presentó el certificado médico de fecha 26 de diciembre de 2022, sobre descanso médico que se le otorgó debido a su estado de gestación por tener amenaza de aborto; sin embargo, pese a conocer ello la demandada optó por no renovarle su contrato administrativo de servicios, configurándose así un despido nulo.

El Segundo Juzgado Civil-Sede MBJ Condevilla, mediante Resolución 2, de fecha 19 de mayo de 2023, admitió a trámite la demanda[3].

La procuradora pública a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres contestó la demanda[4] y señaló que para acudir a la vía del amparo la demandante tiene que acreditar que no existe una vía idónea diferente e igual de satisfactoria a la del amparo, que sería la contenciosa-administrativa laboral por lo que resulta aplicable la causal de improcedencia de la demanda prevista en el artículo 7.2 del Nuevo Código Procesal Constitucional. Agregó que la demandante pretendió que se ordene su reincorporación en la condición de trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, situación laboral que no ha sido declarada judicialmente, por tanto, resulta jurídicamente imposible resolver un proceso sobre reposición laboral en un régimen en el cual no ha sido contratada la demandante, pues solo ejerció funciones como locadora de servicios y mediante contratos administrativos de servicios. Añadió que los empleados y funcionarios de las municipalidades se sujetan al régimen laboral público aplicable a la Administración pública. Finalmente, argumentó que el cese de la demandante fue sustentado con el vencimiento de su contrato CAS.

El *a quo*, mediante Resolución 6, de fecha 25 de julio de 2023, declaró infundada la demanda[5], por considerar que en el proceso de amparo no corresponde analizar si los contratos civiles suscritos antes que el CAS se desnaturalizaron o no y porque concluye que habiéndose cumplido el plazo de duración del contrato CAS, la extinción de la relación laboral de la demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal h) del numeral 13.1

[3] Foja 59
[4] Foja 65
[5] Foja 136

del Decreto Supremo 075-2008-PCM, por lo que no se configuró un acto lesivo de los derechos constitucionales de la actora y, por ende, no fue víctima de despido alguno, toda vez que la entidad edil no estaba obligada a renovar dicho contrato CAS.

La Sala Superior revisora confirmó la apelada en los extremos en que solicitó que se declare nulo el acto de despido por razón de gravidez de la demandante, en cuanto se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por despido nulo y respecto al pago de los costos del proceso. Por otro lado, revocó la apelada en el extremo que declaró infundada la demanda en relación con el pedido de desnaturalización de contratos de locación de servicios y solicitud de declaración de existencia de una relación de carácter laboral entre la demandante y la demandada y reformándola declararon improcedentes dichos extremos de la demanda, por considerar que existe una vía ordinaria protectora que es el proceso laboral abreviado, cuya estructura permite brindar tutela idónea en los casos en que se solicite la reposición laboral[6].

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que desempeñaba previo al acto lesivo, con la suscripción de un contrato laboral a plazo indeterminado por haberse producido la desnaturalización de los contratos de locación de servicio suscritos con la demandada y se reconozca el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el despido nulo del que fue víctima en razón de su estado de gestación, puesto que pese a conocer dicha situación la demandada no le continuó renovando su CAS.

Procedencia de la demanda

2. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho (STC 02383-2013-PA/TC). En efecto, conforme se ha señalado, la demandante alega que fue discriminada en el ámbito laboral por su condición de madre gestante. Por tanto, toda vez que los artículos 23, 4 y 2.2 de la Constitución

[6] Foja 173

establecen una especial protección por parte del Estado de la madre trabajadora y prohíben la discriminación por razón de sexo, el proceso de amparo es el idóneo para resolver la controversia de autos.

Sobre el derecho fundamental al trabajo

3. El artículo 22 de la Constitución establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; en tanto que su artículo 27 señala que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

4. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral, porque habría sido objeto de un supuesto despido nulo cuando estaba en estado de gestación.

5. Consideramos necesario resaltar lo previsto por el artículo 23 de la Constitución del Perú, respecto a la obligación que tiene el Estado de proteger especialmente a la madre trabajadora, dispositivo que proscribe cualquier tipo de discriminación que pudiese desembocar en el despido de una mujer por razones de su embarazo. Asimismo, cabe recordar que el apartado d) del artículo 5 del Convenio 158 de la OIT precisa que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral.

La discriminación basada en el sexo y la tutela reforzada de los derechos de la mujer en la Constitución

6. La Constitución, en su artículo 2.2, dispone que "[n]adie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". De esta disposición constitucional se desprende que se considerarán discriminatorias todas aquellas prácticas que consideren como relevantes los factores expresamente prohibidos por la Constitución. Sin embargo, como ya se ha tenido la oportunidad de precisar, la expresión "de cualquier otra índole" que se recoge en el artículo 2.2 permite que la Constitución se configure como un instrumento vivo, que considere las necesidades particulares de las sociedades y su especial evolución [cfr. la sentencia emitida en el Expediente 05157-2014-PA/TC, fundamento 19]. De esta forma, la norma suprema permite que ciertos grupos históricamente discriminados y que no

cuenten con alguna tutela reforzada que derive de su texto, puedan ser protegidos atendiendo a su condición de vulnerabilidad.

7. De esta disposición se advierte que uno de los especiales motivos de discriminación que originan el surgimiento de una tutela reforzada, se suele fundar en el sexo de las personas. Así, toda distinción, exclusión, restricción o preferencias injustificadas basadas en este criterio, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento de sus derechos, se encuentra constitucionalmente prohibida. El reconocimiento que ha hecho el constituyente de determinadas categorías, como el sexo, la religión o la opinión política, no es casual. Obedece a contextos históricos de discriminación en contra de dichos colectivos, lo que origina que cualquier distinción que se funde en uno de estos motivos genera una presunción de inconstitucionalidad que corresponde desvirtuar a quien efectuó la práctica cuestionada.

8. La Constitución de 1993, además de la cláusula general de no discriminación que se regula en el artículo 2.2, contiene distintas disposiciones destinadas a tutelar de manera especial determinados derechos de la mujer. Así, el artículo 4 reconoce que "la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono". Y el artículo 23 establece que el "trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan".

La igualdad de oportunidades en materia laboral de las mujeres embarazadas o en período de lactancia

9. Una especial situación se presenta en el caso de las mujeres embarazadas en los centros de trabajo, ya que es el escenario en el que se advierten los mayores casos de discriminación en contra de estas personas. Esto obedece a que, por lo general, los empleadores no desean que se vea mermada la productividad del centro de labores al mantener un vínculo laboral con una persona que, por su especial situación, requerirá de atenciones médicas periódicas y un tiempo considerable para dedicarlo a su hijo recién nacido.

10. En esta clase de casos, se compromete el derecho de la mujer a contar con las mismas oportunidades en el empleo, ya que, por la especial condición

que acarrean tanto el embarazo como el cuidado de los niños, se ve expuesta a tratamientos discriminatorios que la colocan en una posición distinta a la del hombre. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que "el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo" [cfr. la sentencia emitida en el Expediente 05652-2007-PA/TC, fundamento 35].

11. Esta cláusula genérica de prohibición de discriminación se ve comprometida en distintos escenarios cuando se trata de mujeres embarazadas. En el ámbito de la justicia a nivel comunitario, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido distintos casos en los que puede existir una discriminación en razón del sexo durante el embarazo: i) extinción de relaciones laborales por ausencias debidas a una discapacidad laboral motivada por los trastornos relacionados con su embarazo [STJCE de fecha 30 de junio de 1998, asunto Brown]; ii) prohibición de contratación originada por el estado de gestación [STJCE de fecha 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker]; iii) la no renovación de contrato relacionada con el embarazo de la reclamante [STJCE de fecha 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar]; o incluso cuando, por ejemplo, se impedía ejercer determinados trabajos, como empleos nocturnos [STJCE, de fecha 5 de mayo de 1994, asunto Habermann - Beltermann].

12. De tal modo, advertimos que son múltiples las formas en las que se pueden efectuar distintos tratos discriminatorios en contra de las mujeres embarazadas o aquellas que hubiesen sido recientemente madres en lo que respecta al acceso, al despido o la falta de renovación de contratos temporales. Es importante que el Tribunal Constitucional haga recordar que los constantes despidos o falta de renovación de los contratos temporales de trabajo a las mujeres gestantes generan distintas consecuencias a nivel personal y social. En el plano personal, pueden conducir a algunas mujeres, en situaciones complejas –que se vinculen con problemas personales, económicos o incluso de salud– a interrumpir su embarazo a fin de permanecer en su puesto de trabajo. A nivel social, incentiva a que las parejas decidan no tener hijos, con todas las consecuencias que ello puede generar a nivel poblacional. Por último,

insensibiliza a la comunidad, pues invisibiliza los grandes obstáculos que la mujer puede atravesar durante el embarazo y que deberían ser objeto de medidas especiales de protección por parte del Estado.

13. Además, no se puede dejar de advertir otro escenario que suele presentarse como perjudicial para la mujer y que se relaciona con las dificultades que ella afronta para acceder a un empleo cuando cuenta con hijos de temprana edad. Del mismo modo, un caso que ha empezado a cobrar importancia a nivel internacional tiene que ver con el caso del padre que, frente al fallecimiento de la madre, asume el cuidado del menor, ya que, en algunos países, frente a este supuesto, el padre toma el resto de la "licencia de maternidad", al ser él quien asume la custodia completa del menor [Organización Internacional del Trabajo. *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*. Segunda Edición, Año 2010, página 74].

14. Puede afirmarse que, a nivel del derecho comparado, comunitario e internacional existe un importante nivel de consenso respecto de la necesidad de tutelar de manera especial y reforzada los derechos de la mujer en estado de gestación, particularmente en el contexto de las relaciones de trabajo. Evidentemente, las regulaciones legales que se adopten para esta especial protección diferirán en cada ordenamiento jurídico. Lo que se encuentra dentro del ámbito de lo constitucionalmente prohibido es la ausencia de garantías a favor de la mujer que se encuentre en esta condición. En el caso peruano, existe distinta normatividad que protege a las mujeres embarazadas, dependiendo del régimen laboral en el que estas trabajan.

La protección de la maternidad y la no renovación de los contratos temporales

15. Un escenario bastante debatible se presenta a propósito de las trabajadoras sujetas al régimen previsto en el Decreto Legislativo 1057, esto es, trabajadoras que laboran bajo el CAS. Este contrato, por sus características, ha expuesto a las mujeres gestantes y a las que se encuentran en período de lactancia, a múltiples inconvenientes relacionados con la no renovación del contrato. Es importante recordar, por lo demás, que la discusión en torno a la renovación, específicamente de los CAS a favor de las mujeres gestantes había sido también analizada por la Defensoría del Pueblo, órgano que interpretó que, de conformidad

con la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, debería brindárseles una tutela particular [cfr. Defensoría del Pueblo. Nota de Prensa 090/OCII/DP/2017, de fecha 30 de marzo de 2017].

16. Asimismo, debemos mencionar que la Ley 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 27 de diciembre de 2017, en su artículo 6, ha establecido que "[q]ueda 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". No obstante, advertimos que dicha normativa no es suficiente para otorgar una tutela adecuada a las mujeres gestantes o en periodo de lactancia; y ello porque en su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR, se precisa que está dirigida al régimen laboral de la actividad privada del sector privado, dejando de lado a las trabajadoras dependientes del Estado.

17. En ese sentido, es importante que precisemos que, en los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presente alguna situación que comprometa la cláusula de prohibición del despido. Es que, en estos supuestos, no ha existido propiamente un "despido", ya que lo que ha operado, en realidad, ha sido el vencimiento del vínculo contractual por el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo, lo cual es un supuesto válido para la extinción de la relación laboral en los contratos temporales. Sin embargo, una interpretación conjunta de los artículos 2.2 y 4 de la Constitución no puede avalar que la decisión de no renovación del contrato pueda obedecer, sin más, a la condición de madre de la trabajadora. La prohibición de discriminación en función del sexo, aunada a la necesidad de tutela reforzada mencionada, obligan a considerar que, en estos supuestos, el empleador no puede adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral que sean ajenas a criterios de razonabilidad.

18. Asimismo, se debe tener en cuenta que el Perú ha ratificado el Convenio 156 de la OIT, en virtud del cual se ha obligado a tutelar "que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en

la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales" (artículo 3).

19. En consecuencia, la protección a la madre trabajadora no se agota al culminar el periodo de lactancia. Es importante que las decisiones jurisdiccionales tengan en cuenta que, si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, habrá de acreditar que su decisión no se motiva en la maternidad de la trabajadora, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación.

20. En ese mismo sentido, el Convenio 183 de la OIT, ratificado por el Estado peruano, dispone en su artículo 8 que "[s]e prohíbe al empleador que despida 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". En consecuencia, esta es una tarea pendiente del Poder Legislativo que, además, en coordinación con el Poder Ejecutivo, deberían evaluar la posibilidad de que el despido o la no renovación del contrato de trabajo temporal pueda operar, previa autorización judicial o de alguna autoridad administrativa, dada la naturaleza especial del caso y por los bienes y los derechos que están en juego.

21. Asimismo, debe tenerse en cuenta que, a efectos de que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, no es exigible comunicarle al empleador el embarazo, pues el Convenio 183 de la OIT, suscrito por el Perú, establece que esa protección es de carácter objetivo. Efectivamente, la prohibición impide al empleador "que despida a una mujer que esté embarazada", sin que exista condicionamiento a alguna comunicación. Como lo ha indicado el Tribunal Constitucional, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de "fuero maternal" (cfr. la sentencia recaída en el Expediente 02748-2021-PA/TC), conforme al cual el empleador no puede poner fin al contrato de trabajo de manera unilateral –sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal–, esto "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".

22. En todo caso, la protección que brinda el "fuero maternal" frente a casos de despidos nulos debe ser integral y comprende, cuando menos, la restitución en el puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, en el marco de los procesos de tutela de derechos fundamentales.

Análisis del caso concreto

23. La demandante solicita que se ordene su reposición laboral en el cargo de terminalista de plataforma en la entidad demandada, por considerar que ha sido objeto de un despido nulo por motivo de su estado de gestación. Señala que suscribió contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios para realizar funciones desde marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, fecha en que la emplazada ya no le renovó su contrato administrativo de servicios, pese a que días previos le había comunicado sobre su estado de gestación. Manifiesta que se ha vulnerado su derecho al trabajo y que fue víctima de discriminación por razón de su embarazo.

24. Con el fin de probar su estado de gravidez, la demandante ha presentado la carta s/n dirigida al alcalde del municipio demandado y recepcionada el 22 de diciembre de 2022, mediante la cual comunicó sobre su estado de gestación y que se le había otorgado descanso médico por embarazo de riesgo[7]. Asimismo, mediante la carta s/n recepcionada por la emplazada el 28 de diciembre de 2022, informó sobre un nuevo descanso médico que se le concediera por amenaza de aborto[8].

    Conforme se ha descrito en el fundamento 21 *supra*, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de "fuero maternal"; mientras que el empleador deberá probar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo. Sin perjuicio de ello, cabe precisar que la parte emplazada no ha negado en autos haber sabido del estado de gestación de la demandante, sino que alega que fue cesada por el vencimiento de su contrato administrativo de servicios.

[7] Fojas 19 y 36
[8] Fojas 21 y 37

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

25. En autos obran diversos documentos[9] con lo que se acredita que la actora prestó servicios para la emplazada desde enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022 (f. 2) mediante contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, y que en el último tramo suscribió CAS desde el 1 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2022, desempeñándose como terminalista de plataforma. Así también, se encuentra acreditado, conforme a lo señalado *supra*, que a la fecha de su cese se encontraba embarazada. Del mismo modo, se ha verificado que la demandada le comunicó a la actora que no se renovaría su CAS y que el vínculo laboral terminaba el 31 de diciembre de 2022.

26. En relación con lo afirmado por la demandante, esto es, que su cese laboral y subsecuente no renovación de su CAS está directamente relacionada con su condición de trabajadora en estado de gestación y que la entidad emplazada tenía conocimiento de ello, la parte demandada se limita a sostener que el término de la relación laboral con la demandante obedeció al vencimiento del plazo de último contrato administrativo de servicios que suscribieron ambas partes. Esto es, que la parte demandada no ha podido acreditar que la no renovación del CAS de la actora haya obedecido a causa diferente a su embarazo; ello pese a que existe una obligación por parte del empleador de no terminar una relación laboral en el régimen CAS si se trata de una mujer en estado de maternidad, como era la situación de la actora.

27. En este sentido, conforme al 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 precedentes de la presente sentencia, se debe presumir que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo que tuvo como causa su estado de embarazo. Siendo así, está acreditado, por un lado, que la entidad emplazada estaba en la obligación de no terminar la relación laboral que mantenía con la recurrente, pues tenía la condición de gestante; y, por otro, que no ha podido demostrar que la decisión de terminar la relación laboral haya obedecido a una causa distinta a dicho embarazo; que haya cometido una falta grave o que la necesidad institucional que cubría se haya extinguido; por el contrario, justifica el cese de la actora con el argumento del vencimiento del contrato CAS que existía entre las partes, pese a que la actora estaba gestando y que, por tanto, al gozar de una protección especial y reforzada, no podía

[9] Fojas 2 a 18

ser cesada por el motivo alegado, sino más bien debía renovarse su contrato.

28. De este modo, en el presente caso, la entidad demandada no solo no ha desvirtuado que el despido de la demandante haya sido por razones discriminatorias, sino que justifica la extinción del vínculo laboral recurriendo a la culminación del CAS, tal como lo establece el artículo 13.1, numeral h) del Decreto Supremo 075-2008-PCM y su modificatoria. No obstante, no acredita que la conclusión del contrato sea como consecuencia de la comisión de alguna falta grave o del fenecimiento de la necesidad institucional respecto de los servicios de la demandante. En ese sentido, concluimos que la negativa de recontratación de la demandante estuvo motivada por razones de su condición de mujer en estado de gestación; es decir, tuvo por causa las consecuencias biológicas del embarazo.

Sobre el precedente recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC

29. Dicho precedente, más conocido como "precedente Huatuco", estableció las siguientes reglas de interpretación en los casos de despido en el sector público con respecto a la reincorporación de los trabajadores:

> (…) resulta necesario establecer de modo vinculante determinados parámetros para resolver procesos interpuestos por aquellas personas que, habiendo mantenido una relación contractual de carácter temporal o civil con alguna entidad del aparato estatal, reclaman la *desnaturalización* de sus contratos y exigen ser reincorporadas con una relación de trabajo de naturaleza indeterminada. (énfasis agregado).
> No podrá ordenarse la reincorporación de los trabajadores que no hayan ingresado a laborar mediante un concurso público y para una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada.
> Las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y en la mencionada sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración.
> El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.

30. El presente caso no es uno que trate de un supuesto puro de desnaturalización de contrato, el cual ha sido regulado por el "precedente

Huatuco". Adicionalmente involucra una discriminación por razón de sexo de una trabajadora, despedida por su estado de gestación, el cual convierte la decisión de no renovar el contrato de trabajo en un despido nulo. Este elemento adicional, por sí solo, hace que el citado precedente no sea aplicado en forma parcial.

31. No obstante, apreciamos que, desde la fecha en que se emitió el precedente hasta la actualidad, el número de procesos de amparo presentados solicitando la reposición por desnaturalización de contratos ha ido en aumento, lo que pone de manifiesto que la Administración pública sigue empleando esas modalidades de contratación para cubrir necesidades de las diversas entidades del Estado. En consecuencia, no debería recaer sobre los funcionarios que celebran esos contratos la responsabilidad a la que alude el "precedente Huatuco" en el fundamento 19 necesariamente, ya que se realizan por indicación de sus superiores. Por el contrario, resulta indispensable que se sinceren las cifras de las necesidades de recursos humanos en las entidades del Estado y se convoque a los concursos que se requieran para proveer de las plazas necesarias y así brindar el servicio que les compete.

32. Por otro lado, cabe tener en cuenta que las leyes son de obligatorio cumplimiento[10], y entre los principios que rigen la Ley Marco del Empleo Público[11] se encuentran los de mérito y capacidad[12], así como el de previsión presupuestaria. Que en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, deben regir "los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio y la primacía de los derechos laborales"[13].

[10] Constitución del Perú, artículo 109
[11] Ley 28175, artículo IV
[12] El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio (n. 7).
[13] Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado (n. 10).

33. 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[14], ya que se vulneraría tanto la meritocracia, como la igualdad de oportunidades.

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

Sobre las remuneraciones devengadas

35. Por otra parte, consideramos que, frente a casos de despidos nulos (y no renovaciones contractuales), corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, con el fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido, es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por la recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora.

[14] El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, sobre la base de los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

36. Teniendo en cuenta que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, el incumplimiento del deber de laborar no puede ser atribuido al trabajador, sino al empleador. Por lo que para restituir el derecho al trabajo y a la remuneración vulnerados por el acto discriminatorio del empleador, corresponde aplicar lo previsto en la legislación laboral en los casos de nulidad de despido, según lo cual, el juzgador "ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes (…)"[15].

37. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el día siguiente al que la accionante dejó de laborar hasta la fecha de su reposición efectiva en sus labores.

38. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas en sede constitucional, en los casos de despido con vulneración de derechos fundamentales, como ocurre en el presente caso, es una práctica habitual en el derecho comparado. Así, el Tribunal Constitucional español, cuando califica el despido de una embarazada como nulo, por discriminatorio (SSTC 41/2002, de 25 de febrero; 342/2006, de 11 de diciembre; 92/2008, de 21 de julio; 124/2009, de 18 de mayo), esa declaración de nulidad comporta la obligación de la empresa de readmitir inmediatamente a la trabajadora, así como de abonar los salarios de tramitación, que son el equivalente a las remuneraciones devengadas en nuestro país[16]. Criterio similar sigue la Corte Constitucional de Colombia, la que añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país[17] (T-1236-04; T-909-02; S. T-063/06, T-495/07, T-024/11). Finalmente, en Chile rige similar protección en los casos de

[15] Artículo 40

[16] El Tribunal español ordena el pago en virtud de lo establecido en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, que es el equivalente al artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se transcribe a continuación: "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. (…) 6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir".

[17] Artículo 239: "PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. (…) 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado".

despido nulo, por no haberse respetado el fuero, sea maternal o sindical, de un trabajador[18].

39. Este derecho ha sido reconocido también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional inicuamente depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte estableció que "el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia"[19].

Efectos de la presente sentencia

40. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, corresponde ordenar la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, más el pago de las remuneraciones devengadas, desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de su reposición, con intereses legales, de acuerdo con la legislación vigente, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

    Si bien la demandante laboraba bajo la modalidad de CAS, este hecho no impide que goce de la protección constitucional que su condición de madre trabajadora exige. Resulta evidente que el asumir responsabilidades familiares, como tener un hijo, no trasciende a la relación laboral del padre, como ocurre con la madre. Por tanto, para que la madre trabajadora pueda desarrollarse profesionalmente, de modo análogo como puede hacerlo el

[18] Cfr. Código de Trabajo de Chile, artículo 174: "(…) Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales".

[19] Caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, sentencia de 31 de enero de 2001, punto resolutivo n. 5. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_71_esp.pdf (énfasis añadido).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

padre trabajador, es necesario una tutela especial a lo largo de la relación laboral.

41. Finalmente, de conformidad con el artículo 28 de Nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir el pago de los costos procesales.

Por estos fundamentos, estimamos que se debe,

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo de la demandante.

2. **ORDENAR** que la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres cumpla con la reposición de la accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría que tenía a la fecha de su cese laboral, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.

3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el día siguiente al que la recurrente dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, hasta la fecha de su reposición efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal, no imputable a las partes, así como el abono de los costos del proceso.

SS.

MORALES SARAVIA
MONTEAGUDO VALDEZ

PONENTE MONTEAGUDO VALDEZ

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto en tanto discrepo del extremo del fallo referido al pago de remuneraciones devengadas por las siguientes consideraciones:

1. Con fecha 8 de marzo de 2023, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, solicitando se declare nulo y/o se deje sin efecto el despido nulo del que fue objeto en enero de 2023, debido a su estado de gravidez; y que, en consecuencia, se ordene la reposición a su puesto laboral de terminalista de plataforma en la Subgerencia de Administración Tributaria y Orientación al Contribuyente, con la suscripción de un contrato laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicio suscritos con la demandada en virtud del principio de primacía de la realidad; a su vez solicita de forma accesoria el pago de remuneraciones dejadas de percibir más las costas y costos del proceso.

2. Alegó que ingresó como locadora de servicios en enero del 2020, luego con contrato CAS desde el 2 de marzo del 2020 hasta el 31 de julio del mismo año. Posteriormente volvió a prestar servicios en condición de locadora hasta el 31 de octubre del 2022, para finalizar con un periodo entre el 1 de noviembre hasta el 31 de diciembre del 2022 de nuevo como CAS, siendo cesada por la no renovación del contrato.

3. Alega que todos los contratos de locación fueron desnaturalizados debido a que realizaba funciones de forma personal, con subordinación, y sujeta a una remuneración mensual por su labor, y que a pesar de luego ser CAS, su labor permanente continuó. Es así que tras comunicar a su centro de labores su estado de gestación, estos optaron por no renovar su contrato.

4. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en base a lo establecido en los artículos 2, inciso 2 y 4 de la Constitución, ha dejado sentado en reiterada jurisprudencia que nuestro ordenamiento constitucional contempla una tutela reforzada en favor de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, la cual, entre otros aspectos, exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia, garantía que se extiende a toda trabajadora del sector público o del sector privado que se encuentre en tal situación, independientemente del régimen laboral al que pertenezca, pues la Constitución Política -en tanto norma suprema del Estado- irradia sus

efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral, sin excepción alguna.

5. En el presente caso, conforme lo ha señalado la ponencia, este Tribunal Constitucional concluye 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. Asimismo, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora.

6. En cuanto al extremo de la demanda relacionado al pago de las remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró la demandante hasta su reposición, considero que dichas remuneraciones son de naturaleza indemnizatoria, lo que difiere de la naturaleza del proceso de amparo que es eminentemente restitutoria. Por dicho motivo, este extremo de la demanda debe ser declarado improcedente.

Por estas razones, mi voto es por:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo de la demandante.

2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición de la accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.

3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en relación con el pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró la recurrente hasta su reposición.

S.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

VOTO DEL MAGISTRADO DOMÍNGUEZ HARO

Con el debido respeto por la posición asumida por mis colegas Hernández Chávez y Ochoa Cardich, me adhiero a la posición de mis colegas Morales Saravia y Monteagudo Valdez, en relación al pago de remuneraciones devengadas, al coincidir con su fundamentación y fallo propuestos.

S.

DOMÍNGUEZ HARO

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 00374-2024-PA/TC
LIMA NORTE
ELIZABETH SIUCE CONTRERAS

VOTO DEL MAGISTRADO OCHOA CARDICH

El magistrado que suscribe el presente voto ha sido llamado para resolver la discordia surgida entre los magistrados de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, concretamente, en relación, al punto resolutivo relacionado con ordenar el pago de las remuneraciones devengadas. En ese sentido, me adhiero, por la razón que allí se indica, al voto del magistrado Hernández Chávez, que resuelve declarar **IMPROCEDENTE** la demanda, en relación al pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró la recurrente hasta su reposición.

S.

OCHOA CARDICH