



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## Sala Segunda. Sentencia 196/2025

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 6 días del mes de marzo de 2025, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Domínguez Haro, Gutiérrez Ticse y Ochoa Cardich, ha emitido la presente sentencia. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.



#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Irene Martel Condezo contra la resolución de fojas 179, de fecha 8 de mayo de 2024, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que declaró infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 7 de noviembre de 2023, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, el director de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha y el procurador del Gobierno Regional de Huánuco. Solicita que se declare nulo el despido del cual habría sido objeto el 31 de octubre de 2023 y que en consecuencia se ordene su reposición en el cargo que desempeñaba más el pago de las costas y los costos del proceso. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al goce de licencia por maternidad, a no ser objeto de discriminación laboral, al debido proceso, de defensa, a la protección contra el despido por su condición de madre trabajadora embarazada, a la estabilidad laboral y económica, a la remuneración y a la salud y acceso al seguro de salud, indispensable para los controles médicos de su hijo<sup>1</sup>.

Sostiene que prestó servicios de forma permanente e ininterrumpida en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, desde el 17 de abril de 2023 hasta el 31 de octubre, fecha en que fue despedida sin una causa justificada y sin seguirse el proceso disciplinario correspondiente. Indica que, al momento de su despido se encontraba en estado de gestación y lactancia, por lo que estaba protegida por la Ley 26644, modificada por la Ley 30367,

<sup>1</sup> Fojas 22.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

que ampara a las madres trabajadoras contra despidos arbitrarios. Agrega que con fecha 20 de octubre de 2023 solicitó el cambio a la modalidad de teletrabajo debido a su estado de lactancia, pero que esta petición fue denegada con el argumento de que la entidad no contaba con un plan de teletrabajo.

El Juzgado Mixto Sede Lauricocha, mediante Resolución 1, de fecha 16 de noviembre de 2023, admite a trámite la demanda<sup>2</sup>.

La Unidad de Gestión Ejecutora 309 Educación – Lauricocha con fecha 15 de diciembre de 2023 contesta la demanda<sup>3</sup> solicitando que se la declare infundada. Sostiene que la demandante laboró mediante Contrato Administrativo de Servicios a Plazo Determinado por necesidad de Servicios 019-2023-DRE/HCO/UE 309- UGEL-LCHA, del 17 de abril de 2023 al 30 de junio de 2023, y que al término de la vigencia de su contrato suscribió la adenda para seguir prestando servicios desde el 1 de julio de 2023 hasta el 31 de octubre de 2023. Refiere que durante ese periodo se le otorgó licencia por maternidad desde el 1 de agosto hasta el 6 de noviembre de 2023 con goce de remuneraciones. El 20 de octubre solicitó teletrabajo, lo que se le denegó debido a que la institución no tenía establecido un plan de teletrabajo. Recuerda que el 7 de noviembre de 2023 la demandante debía reincorporarse a su puesto de trabajo, pero con fecha 17 y 20 de noviembre de 2023, el Área de Personal y Administración emite informes donde se señala un posible abandono de cargo, por lo que se procede a registrarlo, ya que la demandante no asistió ni justificó su inasistencia, ni recogió su nuevo contrato.

El procurador público del Gobierno Regional de Huánuco, con fecha 15 de diciembre de 2023, responde la demanda<sup>4</sup>, solicitando que se la declare improcedente o infundada por no presentar pruebas que acrediten el supuesto despido realizado el 31 de octubre de 2023, mientras que la demandante se encontraba de licencia por maternidad. Añade que su argumentación es ambigua respecto al momento en que habría ocurrido el despido; que la trabajadora no fue despedida, sino que estaba gozando de licencia remunerada por 98 días, y que su contrato simplemente venció sin que existiera discriminación por embarazo o lactancia. Además, recalca que no se vulneraron derechos constitucionales, ya que la demandante no regresó a laborar en su puesto de trabajo.

---

<sup>2</sup> Foja 44.

<sup>3</sup> Foja 72.

<sup>4</sup> Foja 83.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

El Juzgado Mixto Sede Lauricocha, con Resolución 6, de fecha 23 de enero de 2024, declaró infundada la demanda<sup>5</sup>, por considerar que la demandante no demostró que fue despedida el 31 de octubre de 2023. Argumenta que es incoherente el alegato de la demandante, toda vez que se encontraba de licencia y habría interpretado de manera errónea la notificación del informe que denegaba el teletrabajo sin existir un despido formal.

La Sala Civil de la Corte Superior de Huánuco mediante Resolución 11, de fecha 8 de mayo de 2024, confirmó la apelada<sup>6</sup> por fundamentos similares.

## **FUNDAMENTOS**

### **Delimitación del petitorio**

1. La presente demanda tiene por objeto que se declare nulo el despido de que fue objeto la demandante con fecha 31 de octubre de 2023 y que en consecuencia se ordene su reposición en el cargo que desempeñaba más el pago de las costas y los costos del proceso.

### **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 (Cfr. sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC). En efecto, conforme se ha reseñado, 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 establecen una especial protección de la madre trabajadora por parte del Estado y prohíben la discriminación por razón de sexo, el proceso de amparo es idóneo para resolver la controversia de autos.

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

3. La Constitución, en su artículo 2.2, dispone que “[n]adie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión,

---

<sup>5</sup> Foja 105.

<sup>6</sup> Foja 179.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

condición económica o de cualquiera otra índole”. De esta disposición 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 precisado, 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. 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.

4. 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.
5. La Constitución de 1993, además de la cláusula general de no discriminación que se regula en el artículo 2.2, contiene distintas disposiciones dirigidas 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 y en periodo de lactancia**

6. 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

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.

7. En esta clase de casos, se compromete el derecho de la mujer a contar con las mismas oportunidades en el trato durante el empleo, ya que, por la especial condición que acarrea 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, este Tribunal 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” [sentencia emitida en el Expediente 05652-2007-PA/TC, fundamento 35].
8. Ahora bien, 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 30 de junio de 1998, asunto Brown]; ii) prohibición de contratación originada por el estado de gestación [STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker]; iii) la no renovación de contrato relacionada con el embarazo de la reclamante [STJCE de 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar]; o incluso cuando, por ejemplo, se impedía ejercer determinados trabajos, como empleos nocturnos [STJCE de 5 de mayo de 1994, asunto Habermann-Beltermann].
9. De tal modo, este Tribunal advierte 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 este Tribunal haga recordar que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

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.

10. El Tribunal, además, no 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].
11. 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**

12. Un escenario bastante debatible se presenta a propósito de las trabajadoras sujetas al régimen previsto en el Decreto Legislativo 1057,



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

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 N.º 090/OCII/DP/2017, de fecha 30 de marzo de 2017].

13. Asimismo, este Tribunal debe mencionar que de manera reciente se ha emitido la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, la que, 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, se advierte que dicha normativa no es suficiente para otorgar una tutela adecuada a las mujeres gestantes o en periodo de lactancia; y además 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.
14. En ese sentido, es importante que este Tribunal precise que, en los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presenta alguna situación que comprometa la cláusula de prohibición del despido. Y 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

15. 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).
16. 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, ha 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.
17. 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.
18. 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 ha resaltado este Tribunal, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal” (Cfr. 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



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

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”.

19. En todo caso, para este Tribunal, 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 de la controversia**

20. Este Tribunal considera que en el presente caso es necesario hacer algunas apreciaciones. La actora ha manifestado que la UGEL Lauricocha mediante Resolución 001092, de fecha 1 de agosto de 2023, le concedió licencia con eficacia anticipada<sup>7</sup> por 98 días con goce de remuneración a partir del 1 de agosto hasta el 6 de noviembre de 2023. Posteriormente, la actora, con fecha 23 de octubre de 2023, solicita cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo<sup>8</sup>. Como respuesta a dicha solicitud, la UGEL Lauricocha, con base en el Informe 019- 2023-GR-HCO/DRE-HCD/UGEL-L/AGA-MEBG, de fecha 24 de octubre de 2023, le deniega la solicitud señalando que la entidad no cuenta con el plan de implementación del teletrabajo<sup>9</sup>, directiva de teletrabajo y disponibilidad presupuestal para la implementación de una oficina con condiciones para un teletrabajador<sup>10</sup>.
21. Se precisa, además, que la demandante ingresó en la entidad referida mediante un Contrato Administrativo de Servicios a plazo determinado por necesidad de servicios 019-2023-DRE/HCO/UE 309-UGEL-LCHA, desde el 17 de abril hasta el 30 de junio de 2023<sup>11</sup>, el cual fue prorrogado mediante adenda para el periodo del 1 de julio al 31 de octubre de 2023<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Foja 11.

<sup>8</sup> Foja 17.

<sup>9</sup> Foja 14.

<sup>10</sup> Foja 13.

<sup>11</sup> Foja 3.

<sup>12</sup> Foja 55.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

Posteriormente, mediante adenda 2 se renueva el contrato por el lapso del 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2023<sup>13</sup>.

22. Mediante el Informe 227-2023-GRHCO-DREHCO/UGEL-LCHA/AGA-RH, de fecha 16 de noviembre de 2023, se comunica un posible abandono de cargo del personal especialista de presupuesto de la UGEL Lauricocha, pues debía reincorporarse a sus labores el día 7 de noviembre de 2023, pero no registró su asistencia, además de no comunicar el motivo de su inasistencia a laborar<sup>14</sup>.
23. Cabe añadir que mediante la Carta de Notificación 08-2023-GRH-GRDS-DRE-LAURICOCHA/D, de fecha 23 de noviembre de 2023, la entidad demandada le comunica a la demandante que al haber abandonado su puesto de trabajo por no reincorporarse a su centro laboral a partir del 7 de noviembre de 2023, se declara el abandono del cargo por haber dejado de laborar de manera injustificada<sup>15</sup>.
24. De lo expuesto se puede concluir que el hecho de que mediante la citada Carta de Notificación 08-2023 se le informe a la actora que, al no reincorporarse a su centro laboral ni justificar su inasistencia, se consideró que abandonó el cargo, en modo alguno puede constituir un despido arbitrario.  
  
Además, debe tenerse en cuenta que el cambio de modalidad de trabajo es una facultad del empleador, quien puede denegarla según el contexto, el puesto y los recursos disponibles, como ocurrió en este caso.
25. Por ende, en opinión de este Tribunal Constitucional, la denegación de la solicitud de teletrabajo no puede considerarse un despido arbitrario violatorio de los derechos constitucionales que se invoca en la demanda, máxime cuando la entidad demandada le comunicó a la recurrente que no contaba con los recursos ni las directivas necesarias para implementar el teletrabajo en dicha institución, pero que garantizaba sus derechos de lactancia en el trabajo presencial.
26. Por todo ello, corresponde desestimar la demanda.

---

<sup>13</sup> Foja 57.

<sup>14</sup> Foja 68.

<sup>15</sup> Foja 100.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 01893-2024-PA/TC  
HUÁNUCO  
IRENE MARTEL CONDEZO

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**DOMÍNGUEZ HARO  
GUTIÉRREZ TICSE  
OCHOA CARDICH**

**PONENTE GUTIÉRREZ TICSE**