



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Primera. Sentencia 121/2025

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 13 días del mes de febrero de 2025, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Pacheco Zerga, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich –convocado para dirimir la discordia suscitada por el voto singular del magistrado Hernández Chávez que se agrega–, emite la presente sentencia. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.



ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Cinthia Vanessa Coronado Villalobos contra la sentencia de foja 251, de fecha 16 de noviembre de 2021, expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de agosto de 2020, la recurrente interpuso demanda de amparo contra la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, con el fin de que se deje sin efecto el despido incausado del cual ha sido objeto por haberse desnaturalizado sus contratos de trabajo sujetos a modalidad; y que, como consecuencia, se ordene su reposición en el puesto de secretaria judicial que venía ocupando con la misma remuneración que percibía al momento de su despido.

Manifiesta haber laborado para la demandada por los periodos del 19 de junio al 19 de setiembre de 2017, del 1 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2019, del 1 al 30 de junio de 2019, y del 1 de setiembre de 2019 al 29 de febrero de 2020, mediante contratos a plazo determinado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y contratos administrativos de servicios (CAS). Refiere que los contratos suscritos bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por cuanto en estos no se consignó la causa objetiva de la contratación, motivo por el cual se ha incurrido en la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Sostiene que su contratación no se debe a un problema de incremento de carga procesal o por falta de recursos humanos, como pretende sustentar la demandada para encubrir la relación laboral a plazo indeterminado, sino a las



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Primera. Sentencia 121/2025

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

necesidades propias y permanentes que ejecuta la demandada para que pueda cumplir con su misión; y que, además, se debe tener en cuenta que en la práctica las labores de una secretaria judicial o asistente judicial, entre otros cargos similares, son de naturaleza permanente y no temporal. Agrega que ha sido despedida sin que exista causa justa derivada de su capacidad o conducta laboral y encontrándose en estado de gestación de un mes. Alega la vulneración de su derecho constitucional al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.¹

El Séptimo Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, mediante la Resolución 1, de fecha 4 de setiembre de 2020, admitió a trámite la demanda.²

El procurador público adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial dedujo la excepción de prescripción, contestó la demanda y señaló que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado (CAS), que culminó el 29 de febrero de 2020, al cumplirse el plazo de duración del contrato; por ende, la extinción de la relación laboral de la actora se produjo de forma automática. Con relación al alegato referido a que la demandante ha sido despedida por su estado de gravidez, cabe mencionar que, según la propia accionante, tenía un mes de embarazo cuando culminó su contrato laboral, por lo que, al no ser notorio su estado de gestación su representada no tenía conocimiento, por cuanto nunca lo puso en conocimiento, además de no exponer ningún sustento ni adjuntar medio probatorio que respalde dicho alegato.³

El *a quo*, con Resolución 3, de fecha 28 de enero de 2021, declaró improcedente por extemporánea la contestación de la demanda y por no formulada la excepción deducida por la emplazada.⁴ Asimismo, mediante Resolución 5, de fecha 22 de junio de 2021, declaró infundada la demanda por considerar que, en principio, solo será materia de análisis la relación laboral entablada entre las partes a partir del mes de setiembre de 2019 al 29 de febrero de 2020, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 - Contrato Administrativo de Servicios, por ser el último periodo laborado antes de ser despedida. Además, señala el *a quo* que, en atención a lo actuado, no se advierte que la actora haya puesto en conocimiento de su empleadora su estado gestacional o de que esta haya tenido conocimiento del hecho; y que, por ende, no se puede suponer que el despido de la demandante sea como consecuencia

¹ Foja 89

² Foja 104

³ Foja 126

⁴ Foja 130



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

de su estado de gravidez.⁵

La Sala Superior revisora confirmó la apelada por estimar que respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, la actora ha sostenido que estos no expresan la causa objetiva de la contratación modal; sin embargo, de estos se ha constatado que la accionante ha sido contratada debido a las medidas adoptadas para reducir la carga procesal existente, por lo que se ha cumplido con identificar la causa objetiva; y que, posteriormente, fue contratada bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS), contratos de los cuales tampoco se advierte que hayan sido desnaturalizados. Por otro lado, en cuanto a que su despido responde a su estado de gravidez, este hecho no se encuentra acreditado.⁶

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La demandante solicita que se deje sin efecto el despido del que fue objeto; y que, como consecuencia, se disponga su reposición laboral como secretaria judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Alega que en su caso se ha configurado un despido incausado dado que, pese a su estado de gestación, fue despedida, lo cual vulnera su derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.

Procedencia de la demanda

2. En el presente caso, la vía del proceso de amparo es la idónea para resolver la controversia, en la medida en que existe la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho de conformidad con la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, por cuanto la demandante alega que su cese se encontraría vinculado a su estado gestacional; lo que contravendría el derecho reconocido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, en ese sentido, consideramos que en el caso de autos subyace una controversia de relevancia constitucional.

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

⁵ Foja 178

⁶ Foja 251



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

3. 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 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. 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.
4. De esta disposición se desprende 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 orientadas 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 en el artículo 23 se 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

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 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 acarrearán 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, del 30 de junio de 1998, asunto Brown]; ii) prohibición de contratación originada por el estado de gestación [STJCE, del 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker]; iii) la no renovación del contrato relacionada con el embarazo de la reclamante [STJCE, del 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar]; o, incluso, cuando, por ejemplo, se impedía ejercer determinados trabajos, como empleos nocturnos [STJCE, del 5 de mayo de 1994, asunto Habermann-Beltermann].
9. Esta Sala del Tribunal advierte que son múltiples las formas en las que se pueden efectuar distintos tratos discriminatorios en contra de las mujeres embarazadas o de aquellas que hubiesen sido recientemente



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

madres en lo que respecta al acceso, al despido o la falta de renovación de contratos temporales. Es importante 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.

10. 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].
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 la que trabajan.

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

12. 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 régimen 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. la Defensoría del Pueblo. Nota de Prensa 090/OCII/DP/2017, de fecha 30 de marzo de 2017].
13. Asimismo, se debe mencionar que de manera reciente se ha emitido la Ley 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, la que, en su artículo 6, prescribe que “[q]ueda prohibido que la entidad empleadora despidiera 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 se 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

decisiones o políticas de dirección en el centro laboral que sean ajenas a criterios de razonabilidad.

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 se ha resaltado, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal” (sentencia recaída en el Expediente 02748-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

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”.

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 del caso concreto

20. La recurrente alega que la emplazada utilizó el término del plazo del contrato CAS para encubrir un despido discriminatorio motivado por su embarazo. Aduce que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
21. Previamente, se debe precisar que de autos se advierte que la demandante ha laborado de forma interrumpida, conforme a la constancia de trabajo de fecha 20 de julio de 2020⁷, los contratos suscritos por la demandante⁸ y de las boletas de pagos⁹, siendo el último período laborado de manera ininterrumpida, el prestado mediante contratos administrativos de servicios desde el 1 de septiembre de 2019 al 29 de febrero de 2020, por lo que solo se analizará este último periodo laboral.

Así, de autos se verifica que la actora suscribió un último contrato CAS por el periodo del 1 hasta el 29 de febrero de 2020¹⁰.
22. Ahora bien, en relación con lo afirmado por la demandante, esto es, que su despido está directamente relacionado con su estado de gestación, la parte demandada, en su escrito de contestación de la demanda, afirmó que el término de la relación laboral con la demandante obedeció al

⁷ Foja 1

⁸ Fojas 2 a 32 y 39 a 53

⁹ Fojas 54 a 77

¹⁰ Foja 49



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

vencimiento de su contrato CAS y no a motivos relacionados con su embarazo.

23. Así, sin perjuicio de que no es exigible comunicar al empleador el embarazo, obran en autos los documentos que acreditan que al momento del cese la actora ya estaba gestando¹¹. Asimismo, afirma la demandante que el 26 de febrero de 2020 conversó con la jefa de la Oficina de Personal a quien le manifestó sobre su embarazo de un mes¹².
24. En consecuencia, para este Tribunal Constitucional, el hecho de que la demandante se encontrase embarazada al momento en que fue cesada por la demandada, no es un hecho controvertido; lo que únicamente no existiría es un documento entregado por la demandante, en el que hubiese comunicado su estado de gestación. Al respecto, conforme se ha descrito en el fundamento 18 *supra*, cabe reiterar que 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 para la extinción del vínculo contractual no están relacionados con el embarazo.
25. 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 la no renovación del contrato de la demandante 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 en el régimen CAS, pues tenía la condición de madre trabajadora; y, por otro, que no ha podido demostrar que la no renovación del contrato de la recurrente haya obedecido a que esta cometió una falta grave o que la necesidad institucional que cubría se haya extinguido; es más, en la contestación de la demanda argumenta que el CAS de la actora culminó por el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, y que, por tanto, no le correspondía que su contrato sea renovado.

Por tanto, podemos concluir que la negativa de recontractación de la demandante estuvo motivada por razones de su condición de mujer

¹¹ Fojas 84 y 85

¹² Foja 191. A mayor abundamiento, la copia del informe de la ecografía se encuentra a folio 84 y el acta de nacimiento del menor a foja 244.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

gestante; es decir, que obedeció a las consecuencias biológicas del embarazo.

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

26. El precedente mencionado, 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:
- a. (...) 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)
 - b. 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.
 - c. 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.
 - d. El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.
27. El presente caso, no es uno de despido arbitrario 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, a la que no se le renovó el contrato, a pesar de haber puesto en conocimiento de su empleador que estaba embarazada, lo cual convierte la decisión de no renovar el contrato de trabajo en un acto nulo, equiparable al despido nulo. Este elemento adicional, por sí solo, hace que el citado precedente no sea aplicable al presente caso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

28. 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.
29. Por otro lado, las leyes son de obligatorio cumplimiento¹³, y entre los principios que rigen la Ley Marco del Empleo Público¹⁴ se encuentran los de mérito y capacidad¹⁵, así como el de previsión presupuestaria. Además, 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”.¹⁶
30. 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

¹³ Constitución del Perú, artículo 109

¹⁴ Ley 28175, artículo IV

¹⁵ 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).

¹⁶ Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado (n.10).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

indefinido cuando no ha accedido por concurso público a una plaza presupuestada y vacante¹⁷, ya que se vulneraría tanto la meritocracia, como la igualdad de oportunidades.

31. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora, 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.

Efectos de la sentencia

32. En el presente caso, se constata que la recurrente ha mantenido una relación laboral a plazo determinado regulada por el Decreto Legislativo 1057, cuyo plazo de vigencia se pactó hasta el 29 de febrero de 2020.
33. En consecuencia, a partir de los hechos verificados *supra*, debe estimarse la demanda y ordenar la reposición de la actora en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría. Ahora bien, puesto que la recurrente no ingresó a laborar como consecuencia de la celebración de un concurso público para una plaza presupuestada y vacante, su reincorporación se mantendrá 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.
34. Debe precisarse que en mérito al pedido de información realizado por el Tribunal Constitucional se ha podido advertir que la demandante habría reingresado a laborar en mayo de 2021, esto es, después de más de un año de no haberle renovado su contrato de trabajo. Y que, por lo menos hasta el 31 de diciembre de 2023, mantenía un vínculo laboral sujeto a los contratos administrativos de servicios temporales conforme a los

¹⁷ El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

documentos remitidos por el Poder Judicial¹⁸, lo cual no enerva lo expresado en el fundamento 33 *supra*.

Sobre las remuneraciones devengadas

35. Por otra parte, consideramos que frente a casos de despidos (y no renovaciones contractuales) nulos, como este, corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, a 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.
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 el Decreto Supremo 003-97-TR, en lo que resulte aplicable, en los casos de nulidad de despido de trabajadores CAS, y según el 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”¹⁹.
37. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el día siguiente al que se dejó de laborar.
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, del 25 de febrero, 342/2006, del 11 de diciembre, 92/2008, del 21 de julio, 124/2009, del 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 país²⁰. Criterio similar sigue la Corte Constitucional de

¹⁸ Obran en el cuaderno del Tribunal Constitucional, Escrito 000515-2024-ES

¹⁹ Artículo 40

²⁰ 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Primera. Sentencia 121/2025

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

Colombia, la que añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país²¹ (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 despido nulo, por no haberse respetado el fuero, sea maternal o sindical, de un trabajador.²²

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 dejó sentado 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”.²³
40. 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, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

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”.

²¹ 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”.

²² 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”.

²³ Caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, sentencia del 31 de enero de 2001, punto resolutivo 5. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_71_esp.pdf. (énfasis añadido)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, al 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 emplazada cumpla con 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. **ORDENAR** a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque el pago de las remuneraciones devengadas, desde el día siguiente al que la recurrente dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; con el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

PACHECO ZERGA
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH

PONENTE PACHECO ZERGA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

1. Con fecha 28 de agosto de 2020, la recurrente interpuso demanda de amparo contra la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, solicitando se deje sin efecto el despido del que fue objeto; y que, como consecuencia, se disponga su reposición laboral como secretaria judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.
2. Alegó que ha trabajado para la demandada por los periodos del 19 de junio al 19 de setiembre de 2017, del 1 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2019, del 1 al 30 de junio de 2019, y del 1 de setiembre de 2019 al 29 de febrero de 2020, mediante contratos a plazo determinado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y contratos administrativos de servicios (CAS). Refiere que los contratos suscritos bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por cuanto en estos no se consignó la causa objetiva de la contratación, motivo por el cual se ha incurrido en la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. Aunado a ello, agrega que ha sido despedida sin que exista causa justa derivada de su capacidad o conducta laboral, y encontrándose en estado de gestación de un mes.
3. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en base a lo establecido en los artículos 2, inciso 2, y 4 de la Constitución Política, 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 lactancia²⁴ 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 el Texto Fundamental -en tanto norma suprema del Estado- irradia sus efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral, sin excepción alguna.

²⁴ Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 27 de diciembre de 2017.

“Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

4. En el presente caso, obran en autos los documentos que acreditan que al momento del cese la actora ya estaba gestando ⁽²⁵⁾. Asimismo, afirma la demandante que el 26 de febrero de 2020 conversó con la jefa de la Oficina de Personal a quien le manifestó sobre su embarazo de un mes ⁽²⁶⁾.
5. Es así que, ha quedado acreditado que la negativa de reconstrucción de la demandante estuvo motivada por razones de su condición de mujer gestante. Si bien no es exigible comunicar al empleador el estado de gestación, se ha acreditado en autos que la emplazada tenía conocimiento de dicho estado de gestación riesgoso por parte de su trabajadora, el cual, como se ha explicado, está revestido de una protección especial por nuestro ordenamiento jurídico. Por tanto, corresponde tutelar el derecho al trabajo y a la protección de la madre en el ámbito laboral, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación de la demandante, y disponer su reposición laboral en un puesto de trabajo de igual o similar categoría (jerárquica y remunerativa) al que tenía antes del despido, por el tiempo que dura el periodo de gestación y el año de lactancia.
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** en parte la demanda de amparo en relación con el derecho al trabajo y a la protección de la madre en el ámbito laboral, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación de la demandante;
2. **ORDENAR** a la emplazada que reponga a la recurrente en un puesto de trabajo de igual o similar categoría (jerárquica y remunerativa) al que tenía cuando no le renovaron el contrato, por el tiempo que dura el periodo de gestación y el año de lactancia conforme a lo indicado *supra*; así como la respectiva condena de pago de costos del proceso; y

²⁵ Fojas 84 y 85

²⁶ Foja 191. A mayor abundamiento, la copia del informe de la ecografía se encuentra a folios 84 y el acta de nacimiento del menor, a fojas 244.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00797-2022-PA/TC
LAMBAYEQUE
CINTHIA VANESSA CORONADO
VILLALOBOS

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