Firmado digitalmente por:
OTAROLA SANTILLANA Janet
Pilar FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 17/12/2025 14:02:49-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 03040-2023-PA/TC
AREQUIPA
MAYRA JESSICA ZEGARRA SANTILLANA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de diciembre de 2025, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Hernández Chávez, Morales Saravia y Monteagudo Valdez pronuncia la presente sentencia. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Mayra Jessica Zegarra Santillana contra la resolución de foja 241, de fecha 30 de mayo de 2023, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

La recurrente, con fecha 14 de julio de 2022, interpuso demanda de amparo contra el Banco de la Nación[1], con la finalidad de que se deje sin efecto el despido nulo del cual habría sido víctima el día 5 de mayo de 2022, y que, como consecuencia de ello, se disponga su reposición en el cargo que desempeñaba en la agencia 2 Rivero de Arequipa en el cargo de gestor de servicios, con contrato a plazo indeterminado, con el pago de las costas y los costos del proceso. Refirió que comenzó a laborar el 28 de octubre de 2020, mediante contrato de trabajo de suplencia[2] para suplir al señor Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte, dado que este trabajador se le había otorgado licencia con goce de haber por pertenecer al grupo de riesgo originado por el covid-19, pero que dicho contrato fue desnaturalizado toda vez que el trabajador supuestamente suplido no ejercía funciones de gestor de servicios sino de promotor de servicios en otra agencia de Arequipa. Señaló que fue despedida mediante Carta 000337-2022-BN/2335[3], cuando estaba con descanso posnatal[4], vulnerándose sus derechos constitucionales establecidos en los artículos 23; 139, inciso 3; entre otros.

[1] Foja 22
[2] Foja 4 y 50
[3] Foja 16
[4] Foja 15

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francisco Humberto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/12/2025 13:14:46-0500

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/2025/03040-2023-AA.pdf

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/12/2025 11:28:51-0500

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
HERNANDEZ CHAVEZ Pedro Alfredo FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/12/2025 10:33:31-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 03040-2023-PA/TC
AREQUIPA
MAYRA JESSICA ZEGARRA SANTILLANA

El Juzgado Constitucional de Arequipa, mediante Resolución 1, de fecha 21 de diciembre de 2021, admitió a trámite la demanda[5].

El apoderado del Banco de la Nación, con fecha 24 de agosto de 2022 contestó la demanda[6] y señaló que el cese de la demandante obedeció a la reincorporación del titular de la plaza que estuvo ocupando en virtud de un contrato de trabajo por suplencia suscrito entre las partes.

El *a quo*, mediante Resolución 4, de fecha 5 de diciembre de 2022[7], declaró infundada la demanda por considerar que la demandante ha sustituido al titular en el desempeño de sus labores bajo la modalidad de un contrato accidental de suplencia que en la cláusula tercera establecía que concluiría el 7 de diciembre de 2020 o cuando el trabajador suplido se reincorpore a laborar, siendo ampliado mediante adendas, hasta que mediante Carta 000337-2022-BN/2335, se le comunicó a la demandante que su último día de labores es el 6 de mayo de 2022, ya que el titular se reincorporaría a partir del 7 de mayo de 2022, por lo cual no se advierte fraude en el desarrollo de la relación laboral. Finaliza, al señalar que si bien el término de la relación laboral se ha dado cuando la demandante estaba con licencia por maternidad, no se desprende que su estado gestacional haya sido la causa del término de su relación laboral, sino el retorno a laborar del titular de la plaza que la accionante venía supliendo.

La Sala revisora confirmó la apelada que declaró infundada la demanda de autos por similares argumentos.[8]

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se disponga la reposición de la demandante en el Banco de la Nación, en el cargo de gestor de servicios a plazo indeterminado por haber sido víctima de despido nulo. Alega la vulneración de sus derechos a la no discriminación y al trabajo.

[5] Foja 32
[6] Foja 172
[7] Foja 192
[8] Foja 241

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 03040-2023-PA/TC
AREQUIPA
MAYRA JESSICA ZEGARRA SANTILLANA

Procedencia de la demanda

2. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido cuándo el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada; es decir, en qué casos corresponde emitir un pronunciamiento de fondo, como el caso concreto en que se verifique la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir (sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC).

3. Atendiendo a que, en el caso concreto, la demandante alegó que ha sido objeto de despido como consecuencia de ser una madre trabajadora que gozaba de descanso posnatal. Por tanto, este Tribunal advierte que existe una necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión, por lo que el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

4. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por una causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto de este derecho trata de la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

5. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral, puesto que su cese respondería a que era una madre que gozaba de descanso posnatal cuando ocurrió su despido. En ese sentido, corresponde a este Tribunal analizar si efectivamente el despido de la demandante tuvo como causa el ser una madre trabajadora que gozaba de descanso posnatal.

6. Sobre el tema de la discriminación laboral por motivos de gravidez, se ha establecido en la sentencia emitida en el Expediente 05652-2007-PA/TC

que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, por afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indubitablemente, una discriminación directa por razón de sexo, proscrita en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución.

Respecto al presunto acto lesivo

7. La parte demandante alegó que su despido obedece a que era una madre trabajadora, pues fue despedida cuando estaba con descanso posnatal. Aduce que fue víctima de un despido nulo y que, por tanto, debe ordenarse su reincorporación como trabajadora a plazo indeterminado porque el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia que suscribió se desnaturalizó dado que en la práctica no suplió al trabajador titular de la plaza toda vez que éste tenía el cargo de promotor de servicios y ella en cambio se desempeñó como gestor de servicios conforme se indica en su contrato y en las respectivas adendas celebradas.

8. Por su parte, la parte emplazada refiere que el término de la relación laboral de la demandante no fue consecuencia de ser una madre trabajadora, sino que se produjo porque el titular de la plaza retornó a sus labores con lo cual se generó el cese de la actora dado que había ingresado a laborar en mérito a un contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia.

9. En autos obra el contrato de trabajo modalidad de suplencia, de fecha 28 de octubre de 2020[9], celebrado entre el Banco de la Nación y la demandante Mayra Jessica Zegarra Santillana, en el que se establece lo siguiente:

> "PRIMERA.- El Banco, (…) requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor (a) MOGROVEJO LAZARTE ANSELMO ALBERTO, quien se desempeña como GESTOR DE SERVICIO, el mismo que por pertenecer al grupo de riesgo contará con licencia con goce compensable".
>
> SEGUNDA.- Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad de suplencia los servicios de EL TRABAJDOR para que desempeñe el cargo de GESTIOR DE

[9] Foja 4

SERVICIOS, en razón de las causas objetivas descritas en la cláusula primera.

[…]

QUINTA.- EL TRABAJADOR desempeñará sus labores, exclusivamente de manera presencial, como GESTOR DE SERVICIO de la Gerencia Banca de Servicio, en la agencia que se señala en el siguiente cuadro:

Macrorregión	Agencia
MR AREQUIPA	AGENCIA 2 RIVERO

[…] EL BANCO podrá disponer que EL TRABAJADOR sea trasladado a otras agencias, previa comunicación que podrá realizarse hasta veinticuatro (24) horas antes de la prestación del servicio, considerando, en todos los casos, que el destino se encuentre vinculado al desempeño de las funciones para la que es contratado y sin menoscabo de su remuneración.

Dicho contrato se prorrogó con la suscripción de diversas adendas[10] suscritas entre las partes.

10. Así, la parte demandada, mediante Carta 000337-2022-BN/2335, de fecha 5 de mayo de 2022[11], le comunicó a la demandante que, en aplicación de la cláusula tercera del referido contrato de trabajo, su último día de labores es el 6 de mayo de 2022, toda vez que el trabajador suplido se reincorporaría a laborar a partir del 7 del mismo mes y año.

11. Cabe señalar que, si bien la demandante sostiene que el señor Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte se desempeñaba como promotor de servicios, y que, en consecuencia, no fue contratada para realizar las funciones que dicho trabajador tenía a su cargo; no obstante, se debe tener en cuenta que en el documento denominado "Acción de Desplazamiento de Personal", de fecha 28 de octubre de 2019[12], se señala que el referido trabajador Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte fue rotado de "promotor de servicios" al de "gestor de servicios" en la agencia 2 Rivero por

[10] Fojas 10 a 14
[11] Foja 16
[12] Foja 56

motivo de "apoyo operativo", encargándosele en consecuencia las funciones de gestor de servicios, en el mismo cargo que tenía como técnico I. Así también, corresponde precisar que dicha rotación en las funciones como gestor de servicios se efectuó desde mayo de 2016, y que también se realizó en la agencia 1 Arequipa, y siempre manteniendo la plaza de técnico I[13].

Y, a fin de acreditar el retorno del trabajador suplido, don Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte, se tiene que en el reporte denominado "Histórico del Empleado" se aprecia que dicho trabajador regresó a ejercer funciones como gestor de servicios en la entidad demandada el 6 de mayo de 2022[14]. Esto es, en la fecha indicada en la Carta 000337-2022-BN/2335 mediante la cual se indica a la actora sobre su cese debido a que se reincorporaba a sus labores don Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte.

12. Cabe señalar que el artículo 61 del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente:

> "Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.
> En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo".

13. Por su parte, el artículo 72 del mismo Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar lo siguiente: "Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral". Asimismo, el artículo 77 de dicha norma legal establece que los contratos

[13] Fojas 57 a 63
[14] Foja 167

de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como contratos de duración indeterminada, entre otras causales, si: "d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".

14. Ahora, en relación con lo expuesto, cabe señalar que un contrato sujeto a modalidad como el de la suplencia debe cumplir con determinados supuestos, como es la sustitución de un trabajador estable, la suspensión del contrato laboral por causa justificada, la duración según las circunstancias y el desempeño de funciones del trabajador sustituido. Se ha acreditado en autos que la demandante ha sustituido al señor Anselmo Alberto Mogrovejo Lazarte, en el desempeño de sus labores como gestor de servicios bajo la modalidad de un contrato accidental de suplencia, no advirtiéndose fraude en el desarrollo de la relación laboral.

15. Así, este Tribunal considera necesario precisar que la protección constitucional a una trabajadora que esté embarazada o que se encuentre en periodo de lactancia, que se concreta en el "fuero maternal", no significa que sea imposible extinguir su contrato de trabajo. Nuestra jurisprudencia ha dejado establecido, en consonancia con lo establecido en el artículo 8 del Convenio 183 de la OIT, que el empleador sólo podrá hacerlo cuando los motivos que alegue "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".[15]

16. En el presente caso, según lo expuesto *supra*, se ha podido corroborar, que el término de su vínculo contractual no estuvo motivado por su condición de madre trabajadora que gozaba de descanso posnatal, sino que cesó en funciones debido al retorno del titular de la plaza, ni se advierten otras causas de desnaturalización del contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia; por tanto, queda demostrado que la decisión del empleador no vulnera el fuero maternal.

17. En consecuencia, , la extinción de la relación laboral de la recurrente no vulnera los derechos alegados en la demanda, por lo que corresponde desestimarla.

---

[15] Cfr. los expedientes 02748-2021-PA/TC, FJ 11; 01738-2021-PA/TC, FJ 23, entre otros.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 03040-2023-PA/TC
AREQUIPA
MAYRA JESSICA ZEGARRA SANTILLANA

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ
MORALES SARAVIA
MONTEAGUDO VALDEZ

PONENTE HERNÁNDEZ CHÁVEZ