



Tribunal Constitucional

Pleno. Sentencia 108/2026

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAZA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, al 1 de abril de 2026, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados Pacheco Zerga, presidenta; Domínguez Haro, vicepresidente; Morales Saravia, Gutiérrez Ticse, Monteagudo Valdez, Ochoa Cardich y Hernández Chávez, pronuncia la siguiente sentencia, con los votos singulares de los magistrados Gutiérrez Ticse y Hernández Chávez, que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Edith Azucena Araca Maraza contra la sentencia de fojas 368, de fecha 26 de abril de 2025, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró fundada la demanda e improcedente la reposición de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado.

ANTECEDENTES

Con fecha 27 de noviembre de 2024, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno SAA – Electro Puno SAA, a fin de que se declare nulo el despido incausado del cual fue víctima; y, por consiguiente, se disponga su reposición a su puesto de trabajo o en otro de similar o igual categoría con la misma remuneración y condiciones de trabajo como trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición, así como el abono de los costos del proceso. Manifiesta que laboró en la empresa demandada desde el año 2016 a través de contratos de trabajo, luego a través de contratos de locación de servicios y por último a través del contrato de suplencia desde el 24 de noviembre de 2020, para el puesto de especialista de contabilidad, el cual fue objeto de sucesivas renovaciones a través de adendas, siendo la última adenda la de fecha 23 de agosto de 2024, para el periodo del 24 de agosto al 30 de octubre de 2024. Refiere que el 25 de junio de 2024 comunicó a su empleadora sobre su estado de gestación de 33 semanas, y debido al próximo vencimiento de su última adenda solicitó a su empleadora le informe sobre la renovación de su contrato de trabajo, pero no obtuvo respuesta alguna y, por lo tanto, no siguió laborando en su puesto de trabajo, por lo que se entiende que fue víctima de un despido



EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAZA

incausado en razón de su maternidad, puesto que su menor hijo nació el 7 de agosto de 2024. Afirma que el contrato de suplencia que suscribió se desnaturalizó debido a que, si bien fue contratada como especialista de contabilidad, también se le encargó realizar labores ajenas, puesto que en diferentes momentos se le encomendó realizar labores de especialista de tesorería, especialista de obligaciones, analista de costos y analista de finanzas. Denuncia la vulneración de sus derechos al trabajo, y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo¹.

El Primer Juzgado Civil de Puno, mediante Resolución 1, de fecha 29 de noviembre de 2024, admite a trámite la demanda².

El apoderado de Electro Puno SAA contesta la demanda aduciendo que la demandante no ha acreditado que fue despedida por actos discriminatorios debido a su estado de gestación, ni tampoco ha acreditado que su contrato de suplencia se haya desnaturalizado, puesto que la misma demandante ha reconocido que su contrato tuvo como causa suplir el puesto de la señora Gladys Paredes Arias, y el término de su vínculo laboral fue por el vencimiento de su última adenda celebrada hasta el 30 de octubre de 2024, y no por actos de discriminación, lo cual es un supuesto válido para la extinción de la relación laboral en los contratos temporales como el contrato de suplencia³.

El Primer Juzgado Civil de Puno, mediante Resolución 3, de fecha 30 de enero de 2025, declara fundada la demanda, por considerar que la extinción del vínculo laboral de la demandante no se debió por el retorno del titular a su plaza –puesto que la encargatura temporal de jefa del Departamento de Contabilidad y Activo Fijo de la trabajadora suplida, doña Gladys Paredes Arias, concluyó el 28 de noviembre de 2024–, sino por actos de discriminación debido a su estado de maternidad, puesto que, en la fecha de la no renovación del contrato de trabajo de la recurrente, la demandada tenía conocimiento de su situación de maternidad⁴.

La Sala superior confirma el extremo de la sentencia que declara fundada la demanda y que dispone se reponga a la demandante en su puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel o categoría. Por otro lado, revoca la apelada en el extremo que dispone que la reposición sea a

¹ Fojas 171.

² Fojas 210.

³ Fojas 291.

⁴ Fojas 304.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo 728; reformándola, declara improcedente el pedido de reposición a plazo indeterminado, y dispone que la reposición de la demandante sea hasta que su menor hijo cumpla un año de edad⁵.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La demandante pretende que se declare nulo el despido incausado del cual fue víctima; y, por consiguiente, se disponga su reposición a su puesto de trabajo o en otro de similar o igual categoría con la misma remuneración y condiciones de trabajo, como trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición, así como el abono de los costos del proceso.

Procedencia de la demanda

2. En la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de julio de 2015, este Tribunal estableció en el fundamento 15, con carácter de precedente, que la vía ordinaria será “igualmente satisfactoria” a la vía del proceso constitucional de amparo si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de los siguientes elementos: i) que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho; ii) que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada; iii) que no existe riesgo de que se produzca irreparabilidad; y iv) que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.
3. 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. En efecto, la demandante alega que fue discriminada en el ámbito laboral por su estado de gestación y maternidad. Por tanto, toda vez que el artículo 23 de la Constitución establece una especial

⁵ Fojas 368.

protección por parte del Estado de la madre trabajadora, el proceso de amparo es el idóneo para resolver la controversia de autos.

4. Asimismo, cabe recordar que las mujeres madres en el ámbito laboral, constituyen un grupo de especial vulnerabilidad que requiere protección especial por parte del Estado. Así, en la sentencia del Expediente 01272-2017-PA/TC, fundamento 4, este Tribunal Constitucional dejó sentado que

el deber del Estado, en general (y de las cortes o tribunales constitucionales, en particular), es mayor con respecto a las personas que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad o desventaja. En lo que concierne al caso de autos, la Constitución prevé expresamente que el Estado protege a la familia, y considera a los niños y las madres como sujetos merecedores de una especial protección (artículo 4). Inclusive, señala expresamente que el Estado "protege especialmente a la madre [...] que trabaja" (artículo 23).

5. No está demás acotar que este Tribunal ya se ha pronunciado en reiterada jurisprudencia sobre la procedencia de la demanda de amparo en casos de madres trabajadoras y gestantes, como el de autos (cfr. por todas, sentencia del Expediente 03563-2019-PA/TC).

Cuestión previa

6. Si bien la sala superior, confirmando la sentencia de primera instancia, ha declarado fundada la demanda y dispuso la reposición de la demandante en su puesto de trabajo, ha declarado improcedente el extremo relacionado con que la reposición sea a plazo indeterminado. Así las cosas, a fin de otorgar una tutela adecuada a la demandante, este Tribunal evaluará las pretensiones no amparadas en el caso de autos.

Análisis de la controversia

7. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición a su puesto de trabajo o en otro de similar o igual categoría con la misma remuneración y condiciones de trabajo como trabajadora a plazo indeterminado, porque habría sido objeto de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación. Asimismo, la actora alega que su contrato de suplencia se habría desnaturalizado.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

8. Sobre el particular, el artículo 22 de la Constitución prescribe que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; y su artículo 27 preceptúa que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
9. En cuanto a la protección a las mujeres en estado de embarazo, este Tribunal considera que las mujeres embarazadas constituyen un grupo que en el ámbito laboral se encuentra en una situación de vulnerabilidad notable, y que por tanto merecen una protección reforzada, de tal forma que sus derechos en el mercado laboral no sean vulnerados.
10. La Constitución dispone el deber del Estado de brindar atención prioritaria al trabajo, y de manera específica, protección especial a la madre que trabaja en el ámbito laboral remunerado (artículo 23).
11. Este Tribunal ha dejado dicho en reiterada jurisprudencia que existen varios tipos de despido, entre los que se encuentra al despido nulo, que es el que se produce por causas específicamente tipificadas en la ley. Una de esas es el despido por estado de embarazo (sentencias emitidas en los Expedientes 00976-2001-AA/TC, 00206-2005-PA/TC y 05652-2007-PA/TC, entre otras). Además, también podría serlo por vulneración de los derechos de igualdad, a la libertad sindical, etc. Este Tribunal ha sido muy enfático en sostener que el despido nulo implica la vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, la especial urgencia que merece su tutela.
12. Respecto a las consecuencias del despido nulo, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, en su segundo párrafo dispone lo siguiente:

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

13. En este sentido, en los casos en los que por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión del embarazo, *la lactancia*, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora

embarazada, deberá presumirse que se trata de un despido nulo, y 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.

14. En el caso concreto, la demandante alega que su contrato de suplencia se desnaturalizó por cuanto se le asignó funciones diferentes para la que fue contratada. Por eso, debe analizarse si los contratos de trabajo sujetos a modalidad por suplencia, mediante los cuales se contrató a la recurrente desde el 24 de noviembre de 2020, fueron desnaturalizados por alguna de las causales establecidas en el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR.
15. El artículo 72 del 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 precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan y se considerarán como contratos de duración indeterminada, entre otras causales: “d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.
16. Con relación al contrato de trabajo por suplencia, el Decreto Supremo 003-97-TR estatuye en su artículo 61 lo siguiente sobre el contrato 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 encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo”.
17. En este sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo 003-97-TR cuando el trabajador suplente no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

18. En el presente caso, en los actuados obra el Contrato 015-2020-ELPU/GG⁶, en el cual se precisa que se contrata a la demandante, bajo la modalidad de contrato de suplencia, para suplir a la trabajadora Gladys Paredes Arias, en el puesto de especialista en contabilidad en la Gerencia de Administración, desde el 24 de noviembre de 2020 hasta el 23 de febrero de 2021. Dicho contrato fue prorrogado de manera ininterrumpida hasta el 30 de octubre de 2024, conforme consta en el Addendum 016-2024 al Contrato 015-2020-ELPU/GG⁷, fecha a partir del cual no se renovó el contrato de la demandante.
19. Al respecto, se ha podido comprobar en autos que la demandante desempeñó, además, otras funciones, y ocupó puestos distintos al de la trabajadora titular suplida. Así, por ejemplo, mediante el Memorándum 006-2022-ELPU/GA-C, de fecha 15 de junio de 2022⁸, se le encarga el puesto de especialista de tesorería desde el 15 al 24 de junio de 2022, debido a las vacaciones del trabajador Sandro Calsina Ponce; mediante el Memorándum 009-2022-ELPU/GA-C, de fecha 3 de agosto de 2022⁹, se le encarga el puesto de especialista en obligaciones desde el 3 al 18 de agosto de 2022, debido a las vacaciones de doña Lourdes Castillo Cáceres; mediante el Memorándum 002-2023-ELPU/GA-DCAF, de fecha 18 de julio de 2023¹⁰, se le encarga el puesto de analista de costos desde el 18 al 24 de julio de 2023, debido a las vacaciones de don doña Lourdes Castillo Cáceres; mediante el Memorándum 005-2024-ELPU/GAF, de fecha 17 de enero de 2024¹¹, se le encarga el puesto de analista de finanzas desde el 17 al 23 de enero de 2024, debido a las vacaciones de don Sandro Calsina Ponce; entre otros memorándums, obrantes de fojas 65 al 102 de autos, en los que también se le encarga los puestos de especialista de tesorería, especialista en obligaciones, analista de costos o analista de finanzas.
20. Es decir, la demandante ha ejercido el cargo de especialista en contabilidad y ha desempeñado también otras funciones sustancialmente distintas de las asignadas en su contrato de trabajo,

⁶ Fojas 23.

⁷ Fojas 53.

⁸ Fojas 64.

⁹ Fojas 66.

¹⁰ Fojas 78.

¹¹ Fojas 87.

por lo que se concluye que la entidad emplazada ha simulado el contrato de trabajo sujeto a modalidad para encubrir uno de plazo indeterminado. Por lo cual, el contrato de suplencia de la recurrente ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado, de modo que la demandante no podía ser despedida sino por causa justa motivada en su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso.

21. Debe tenerse en consideración que el 25 de junio de 2024, a través de la Carta 001-2024-EAAM¹², la demandante comunicó a su empleadora su estado de gestación de 33 semanas, por lo que la entidad demandada tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante desde el 25 de junio de 2024. Asimismo, en autos obra el acta de nacimiento¹³, de la cual se verifica que el menor hijo de la demandante nació el 7 de agosto de 2024.
22. Por lo tanto, este Tribunal concluye que la extinción de la relación laboral de la recurrente por una decisión unilateral de su empleador constituye un despido que tiene como causa su condición de maternidad, puesto que en la fecha de la no renovación de su contrato de trabajo se encontraba en periodo de lactancia; y que, por lo tanto, resulta nulo por ser violatorio de los derechos al trabajo y a la igualdad de la demandante.

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

23. El precedente recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC (precedente Huatuco) estableció, en los fundamentos 25, 9, 20 y 27, las siguientes reglas de interpretación en los casos de despido en el sector público, con respecto a la reincorporación de los trabajadores:
 - i. [...] 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.

¹² Fojas 4.

¹³ Fojas 3.

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAZA

- ii. 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.
 - iii. 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.
 - iv. El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario El Peruano.
24. El presente caso no es uno que esté relacionado con el precedente Huatuco, en la medida que involucra una discriminación por razón de sexo de una trabajadora, despedida por su estado de gestación, el cual convierte al despido en uno nulo. Este elemento especial, por sí solo, hace que el citado precedente sea aplicado en forma parcial.
25. No obstante, este Tribunal Constitucional aprecia 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 y servidores públicos 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 todas las plazas necesarias para brindar el servicio que les compete.
26. No amparar demandas en las que se advierte que ha existido un abuso de posición contractual por parte del Estado para lograr la prestación de servicios, recurriendo a modalidades que impiden a los trabajadores gozar de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, en materia laboral, significaría un retroceso en la protección de los mencionados derechos y el desconocimiento del principio de primacía de la realidad. La jurisprudencia de este Colegiado sobre este principio es uniforme, pues lo califica como

principio implícito que rige la relación laboral, según el cual “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (sentencia del Expediente 01944-2002-AA/TC, fundamento 3. En similar sentido ver, entre otras, las sentencias de los Expedientes 03710-2005-PA/TC, fundamento 4; 01944-2002- AA/TC, fundamento 3; y 00104-2010-PA/TC, fundamento 7).

27. Por otro lado, las leyes son de obligatorio cumplimiento, conforme al artículo 109 de la Constitución, y entre los principios que rigen la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, se encuentran los de mérito y capacidad, así como el de previsión presupuestaria. Así, se establece 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”¹⁴.
28. De acuerdo con la norma glosada, la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público deben 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 que sin causa alguna es despedida o no se le renueva el contrato que ha sido desnaturalizado por haberse pactado bajo las leyes civiles, cuando en realidad el trabajo se prestaba en forma subordinada. A la vez, tampoco sería conforme al ordenamiento jurídico ordenar la reposición de esos trabajadores a plazo indefinido cuando no han accedido por concurso público a una plaza presupuesta y vacante, ya que se vulneraría tanto la meritocracia como la igualdad de oportunidades.

¹⁴ Ley 28175, artículo IV.8: “Principios de Derecho Laboral. - Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, 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”.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

29. En consecuencia, a fin de tutelar tanto los derechos laborales de los trabajadores como los requisitos del acceso meritocrático al empleo público a plazo indeterminado, este Tribunal Constitucional concluye que cuando se despide a una trabajadora cuyo contrato ha sido desnaturalizado y se comprueba que existe nulidad en el despido, 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. Durante el tiempo de la reincorporación temporal, 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

30. El artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR, ha previsto, en el caso de despidos nulos, que el juez, al declarar fundada la demanda de nulidad, “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. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.
31. Por tanto, teniendo en cuenta que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, no atribuibles al trabajador, corresponde, en aplicación del principio de igualdad de oportunidades, que este Tribunal ordene dichos pagos, tanto por razones de economía procesal como de justicia material.
32. Esta 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 país¹⁵. 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 país¹⁶ (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 trabajador¹⁷.

33. Consecuentemente, durante el tiempo transcurrido desde que no le renovaron el contrato hasta la fecha actual, la demandante no ha cumplido con su deber de trabajar por un hecho imputable únicamente al empleador. Por esta razón, de acuerdo con lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico, tiene derecho a cobrar las remuneraciones devengadas. Este derecho ha sido también reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional 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,

¹⁵ 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”.

¹⁶ 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”.

¹⁷ 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”.

Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”¹⁸.

Efectos de la presente sentencia

34. Teniendo en cuenta que la demandante fue despedida producto del nacimiento de su hijo y que la entidad demandada no ha probado que el motivo para prescindir de sus servicios fuera una razón distinta al nacimiento del menor, corresponde ordenar la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel. Asimismo, corresponde reconocer el pago de las remuneraciones devengadas desde el 1 de noviembre de 2024 hasta la fecha de su reincorporación, con la deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.
35. Cabe precisar además que resulta evidente que, el asumir responsabilidades familiares, como es la de 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 al hombre, es necesario una tutela especial a lo largo de la relación laboral.
36. De otro lado, y de conformidad con el artículo 28 del nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir las costas y los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADO** en parte el extremo recurrido vía recurso de agravio constitucional.
2. **ORDENAR** que Electro Puno SAA cumpla con reponer a doña Edith Azucena Araca Maraza en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría hasta que se convoque a un concurso

¹⁸ 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. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

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 1 de noviembre de 2024 hasta la fecha de su reposición efectiva en sus labores, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; con el abono de las costas y costos del proceso.
4. Declarar **INFUNDADO** el recurso de agravio constitucional en cuanto al extremo referido a que la reposición sea a plazo indeterminado.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**PACHECO ZERGA
DOMÍNGUEZ HARO
MORALES SARAVIA
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH**

PONENTE DOMÍNGUEZ HARO



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAZA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO GUTIÉRREZ TICSE

Con el debido respeto de mis distinguidos colegas magistrados, en el presente caso emito un voto singular, el mismo que sustento en los siguientes fundamentos:

1. Con fecha 27 de marzo de 2024, la recurrente interpuso demanda de amparo contra la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno SAA – Electro Puno SAA, a fin de que se declare nulo el despido incasado del cual fue víctima debido a su estado de gestación; por consiguiente, se disponga su reposición a su puesto de trabajo u otro similar en las mismas condiciones laborales como trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728. Asimismo, solicitó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición, así como los costos del proceso. Alega vulneración a su derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
2. Al respecto, el Tribunal Constitucional, interpretando 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 lactancia¹⁹; 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 -en tanto norma suprema del Estado- irradia sus efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral, sin excepción alguna.

¹⁹ 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 despida 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. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

3. En el presente caso, concuerdo con la sentencia de mayoría respecto a la desnaturalización del Contrato sujeto a modalidad de suplencia y sus adendas²⁰ mediante los cuales se contrató a la recurrente, por cuanto dicho contrato de suplencia precisaba que el puesto suplido sería el de especialista en contabilidad por el periodo del 24 de noviembre de 2020 hasta el 23 de febrero de 2021, no obstante, aquel fue prorrogado hasta el 30 de octubre de 2024 y fue utilizado para la suplencia de distintos cargos dentro de la empresa demandada. Siendo así, se llega a la conclusión de que los contratos sujetos a modalidad señalados fueron utilizados por la demandada para encubrir un contrato de plazo indeterminado.
4. Por otro lado, respecto al alegado despido nulo, considero que, del análisis de los documentos, se llega a la conclusión de que la demandante en encontraba en periodo post parto cuando culminó su relación laboral con la demandada. Como se ha señalado *supra*, el contrato sujeto modalidad de suplencia y sus adendas demuestran que doña Edith Azucena Araca Maraza mantuvo con la Empresa Electro Puno SAA una relación laboral a plazo indeterminado desde el 24 de noviembre de 2020 hasta el 30 de octubre de 2024. Asimismo, se observa de autos que la actora comunicó a su empleador de su estado de gestación mediante Carta 001-2024-EAAM, de fecha 25 de junio de 2024²¹, y Carta 002-2024-EAAM²², de fecha 25 de julio de 2024, mediante las cuales informó su situación de embarazo con 33 semanas de gestación, con fecha prevista de parto para el 12 de agosto de 2024, y el uso de la licencia de maternidad a partir del 26 de julio de 2024, respectivamente. Finalmente, del acta de nacimiento presentado²³, se deduce que la recurrente contaba con un menor hijo de 12 semanas de edad a la fecha de su despido, siendo que dicho menor nació el 07 de agosto de 2024.
5. Al respecto, teniendo en cuenta la especial protección constitucional reforzada a favor de la mujer en condición de maternidad, en el presente caso se aprecia que la parte emplazada, a partir de haber tomado conocimiento del estado de gestación de la recurrente, debió adoptar las acciones necesarias para garantizar su derecho al trabajo.

²⁰ Fojas 23 a 55

²¹ Fojas 4.

²² Fojas 5.

²³ Fojas 3.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

Sin embargo, al optar por continuar con su decisión de no renovar el contrato laboral de la demandante, sin esperar el periodo de protección de la mujer en condición de maternidad, se generó una situación de discriminación por razón de sexo, circunstancia que conlleva a concluir que su cese laboral resulta inconstitucional.

6. 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.
7. Por estas razones, considero que debe declararse **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, y **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**.
8. De otro lado, considero que debe declararse **IMPROCEDENTE** la demanda en relación con el pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró la recurrente hasta su reposición; por cuanto tales remuneraciones son de naturaleza indemnizatoria, lo que difiere de la naturaleza del proceso de amparo.

S.

GUTIÉRREZ TICSE



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAÇA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones:

1. El objeto de la demanda es que se declare nulo el despido incausado del cual fue víctima la recurrente; y, por consiguiente, se disponga su reposición a su puesto de trabajo o en otro de similar o igual categoría con la misma remuneración y condiciones de trabajo como trabajadora a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición, así como el abono de los costos del proceso.
2. Alega que laboró para la entidad demandada desde 2016 bajo diversas modalidades contractuales, siendo la última un contrato de suplencia como especialista de contabilidad, renovado mediante adendas. Señala que, tras comunicar su estado de gestación y no obtener respuesta sobre la renovación de su contrato, dejó de laborar, configurándose un despido incausado por motivo de maternidad. Asimismo, alega la desnaturalización del contrato al habersele asignado funciones distintas a las previamente pactadas.
3. Los documentos presentados, como los memorándums de suplencia y encargatura, demostraron que la demandante realizaba labores de carácter permanente y también otras funciones sustancialmente distintas de las asignadas en su contrato de trabajo. Asimismo, se comprobó que estas se desarrollaban dentro de la estructura organizacional de la entidad.
4. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en base a lo establecido en los artículos 2, incisos 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 lactancia ⁽²⁴⁾, garantía que se extiende a toda

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.



Tribunal Constitucional

EXP. N. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAZA

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 consideraciones, mi voto es el siguiente:

1. **FUNDADA en parte** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación y al trabajo de la demandante.
2. **ORDENAR** que Electro Puno SAA cumpla con reponer a doña Edith Azucena Araca Maraza en el cargo que venía desempeñando 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

“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. ° 02862-2025-PA/TC
PUNO
EDITH AZUCENA ARACA
MARAHA

indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.

3. **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