



Tribunal Constitucional

Pleno. Sentencia 74/2026

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de febrero 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 Chavez, que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por Evelyn Grays Moreno López contra la resolución de fecha 22 de mayo de 2025, de fojas 130, expedida por la Sala Civil Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró infundada la demanda de amparo.

ANTECEDENTES

Con fecha 4 de octubre de 2024, Evelyn Grays Moreno López interpuso demanda de amparo contra la Red Asistencial Tarapoto – ESSALUD, solicitando la declaración de nulidad de despido por su condición de gestante; y, en consecuencia, se disponga su reposición al puesto de trabajo, por haber vulnerado su derecho al trabajo y derecho a la igualdad y no discriminación¹. Refiere haber laborado durante más de 11 meses en la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Tarapoto EsSalud, hasta que se le comunicó que solo ejercería funciones hasta el 30 de setiembre de 2025 pese a que se encontraba embarazada. Aduce que sus contratos de locación de servicios se desnaturalizaron y que en los hechos se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada.

El Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, mediante Resolución 1 de fecha 23 de octubre de 2024, admitió a trámite la demanda².

El Seguro Social de Salud – ESSALUD, representado por su apoderado judicial, se apersonó y contestó la demanda, negándola y

¹ Foja 2

² Foja 10



contradiciéndola, argumentando que la recurrente ha prestado servicios en favor de la entidad en mérito a un contrato de locación de servicios el cual se ejecutó de manera discontinua; y, que sería inviable su reposición en atención a lo establecido por el precedente vinculante emitido en el Expediente 05057-2013-PA/TC que estableció como requisitos para la determinación de reposición que los demandantes hayan ingresado por concurso público a la entidad demandada, que hayan ingresado a una plaza vacante de duración indeterminada y que la plaza se encuentre presupuestada³.

El *a quo* mediante resolución 4, de fecha 26 de diciembre de 2024, declaró infundada la demanda de amparo, por verificarse que si bien es cierto, se advierte el pedido implícito de desnaturalización de relación contractual civil de la recurrente, no se acredita de autos que ello se haya producido; además concluye que no puede ampararse su pretensión por cuanto el proceso residual de amparo no tiene por finalidad la declaración de derechos ni la dilucidación de titularidad, sino únicamente la restitución; y, en este caso, al no acreditarse la existencia de relación laboral, determina que la pretensión es infundada⁴.

La Sala Superior revisora, confirmó la apelada que declaró infundada la demanda de amparo, por considerar que no se ha acreditado la desnaturalización del contrato de naturaleza civil entre la recurrente y la emplazada, motivo por el cual no puede ordenarse la nulidad del despido ni la reposición al puesto de trabajo⁵.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El objeto de la demanda es que se deje sin efecto el despido nulo del que fue objeto la demandante debido a que fue cesada cuando se encontraba embarazada. Señala que los contratos de locación de servicios que suscribió se desnaturalizaron por lo que se configuró una relación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo 728.

³ Foja 86

⁴ Foja 100

⁵ Foja 130



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

Afirma que se han vulnerado sus derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, entre otros.

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 caso concreto existe la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho, por cuanto la demandante alega que fue despedida por encontrarse embarazada, lo que contravendría el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política. En ese sentido, este Tribunal Constitucional considera que en el caso de autos subyace una controversia de relevancia constitucional, lo que amerita un pronunciamiento de fondo.

Del derecho al trabajo

4. El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; en tanto que su artículo 27 señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
5. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral, porque habría sido objeto de un supuesto despido nulo cuando se encontraba en estado de gestación.
6. Al respecto, este Tribunal considera necesario resaltar lo previsto por el artículo 23 de la Constitución del Perú, respecto a la obligación que



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

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

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

7. 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 tenido la oportunidad de precisar, la expresión “de cualquier otra índole” que se recoge en el artículo 2.2 permite que la Constitución se configure como un instrumento vivo, que considere las necesidades particulares de las sociedades y su especial evolución [véase 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.
8. De esta disposición se advierte que uno de los especiales motivos de discriminación, que originan el surgimiento de una tutela reforzada, se suele fundar en el sexo de las personas. Así, toda distinción, exclusión, restricción o preferencias injustificadas basadas en este criterio, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento de sus derechos, se encuentra constitucionalmente prohibida. El reconocimiento que ha hecho el constituyente de determinadas categorías, como el sexo, la religión o la opinión política, no es casual. Obedece a contextos históricos de discriminación en contra de dichos colectivos, lo que origina que cualquier distinción que se funde en uno de estos motivos genera una presunción de inconstitucionalidad que corresponde desvirtuar a quien efectuó la práctica cuestionada.



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

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

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

10. Al respecto, este Tribunal debe mencionar que la 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, en su artículo 6, ha establecido que “[q]ueda 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 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 ello porque en su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR, se precisa que está dirigida al régimen laboral de la actividad privada del sector privado, dejando de lado a las trabajadoras dependientes del Estado.
11. En ese sentido, es importante que este Tribunal precise que, en los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presente 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



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

prohibición de discriminación en función del sexo, aunada a la necesidad de tutela reforzada mencionada, obligan a considerar que, en estos supuestos, el empleador no puede adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral que sean ajenas a criterios de razonabilidad.

12. 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).
13. En consecuencia, la protección a la madre trabajadora no se agota al culminar el periodo de lactancia. Es importante que las decisiones jurisdiccionales tengan en cuenta que, si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, habrá de acreditar que su decisión no se motiva en la maternidad de la trabajadora, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación.
14. 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 despidan 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 periodo 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.
15. 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



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

OIT, suscrito por el Perú, establece que esa protección es de carácter objetivo. Efectivamente, la prohibición impide al empleador “que despidan a una mujer que esté embarazada”, sin que exista condicionamiento a alguna comunicación. Como ha indicado este Tribunal es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal” (Cfr. sentencia recaída en el Expediente 02748-2021-PA/TC), conforme al cual el empleador no puede poner fin al contrato de trabajo de manera unilateral –sea por el 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”.

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

Análisis de la controversia

17. En el presente caso, la recurrente afirma haber prestado servicios sujeta a contratos de locación de servicios, esto es, por un periodo de 1 año y 7 meses. Afirma que realizaba labores de naturaleza permanente, dentro de un horario determinado, siendo su empleadora quien le suministró las herramientas y materiales para la prestación de servicios, por lo que, en realidad, en los hechos se encubrió un contrato laboral a plazo indeterminado.
18. La recurrente sostiene que con los medios probatorios obrantes en autos se acredita que las labores de analista en programación de bienes y servicios no personales, administrativos y asistenciales para la unidad de adquisiciones, ingeniería hospitalaria y servicios de la red asistencial Tarapoto, que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual. Sustenta su afirmación, entre otros documentos, con las órdenes de compra⁶, informe de actividades⁷; lo cual se corrobora

⁶ Foja 65 al 71

⁷ Foja 85



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

con el contenido del informe “Sustento para el requerimiento de servicio de un analista en programación y verificación de servicios no personales -administrativos y asistenciales-, temporal para la unidad de adquisiciones, ingeniería hospitalaria y servicios de la red asistencial Tarapoto – ESSALUD”⁸, ofrecido por la propia demandada donde se contempla que los servicios a prestar se efectuarán en favor de un área concreta de la entidad que formaba parte del organigrama de la entidad, como lo es la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios.

19. De las instrumentales ofrecidas se advierte que en el presente caso ha existido subordinación en la prestación de servicios de la demandante, porque se encontraba sujeta a las órdenes del Sr. José Luis Mundaca Barbosa -Jefe de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Red Asistencial Tarapoto.
20. Cabe mencionar que la entidad emplazada reconoce que la demandante prestó servicios en la modalidad del contrato de locación de servicios, por el siguiente plazo⁹:

PROVEEDOR	EVELYN GREYS MORENO LÓPEZ	
Nº DE ORDEN	FECHA	DÍAS
4504536152	02.10.2023 hasta 29.12.2023	89 días
4504594109	02.01.2024 hasta 31.01.2024	30 días
4504643732	01.02.2024 hasta 29.03.2024	58 días
4504713311	01.04.2024 hasta 31.05.2024	61 días
4504776313	03.06.2024 hasta 28.06.2024	26 días
4504809007	01.07.2024 hasta 29.08.2024	61 días
4504852484	02.09.2024 hasta 30.09.2024	29 días
TOTAL		11 meses y 06 días

21. En aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde privilegiar la realidad de los hechos sobre las formas contractuales utilizadas, cuando estas encubren una relación laboral de naturaleza distinta. En el presente caso, de los medios probatorios actuados se advierte que, más allá de la denominación formal del contrato como

⁸ Foja 76

⁹ Foja 63



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

de locación de servicios, entre las partes existió desde el inicio una relación de naturaleza laboral, caracterizada por la prestación personal de servicios, la subordinación y la percepción de una retribución.

22. En ese contexto, y al encontrarse acreditado el estado de embarazo de la demandante, corresponde al empleador demostrar que el cese de la relación no estuvo motivado por dicha condición, sino que obedeció a una causa objetiva y debidamente justificada, conforme a los estándares constitucionales de protección reforzada de la maternidad.

Sobre la existencia de un despido discriminatorio por razón de sexo, vinculado al estado de gestación de la demandante

23. A fin de probar su estado de gravidez, la demandante presenta como anexos de la demanda: a) Acta de constatación policial de fecha 2 de octubre de 2024, donde afirma la ocurrencia del despido arbitrario¹⁰; b) Copia del Oficio N° 3978-2024-PPR/GRSM-PGE, donde el Procurador Público Regional de San Martín solicita al Director de ESSALUD que corrija la irregularidad del despido de la demandante, por encontrarse gestando¹¹; c) El Carné de control perinatal, donde se acredita el estado de embarazo de la recurrente, expedido por la Red de Salud San Martín¹²; d) Ecografía de obstetricia expedida por el Dr. Alexander Pacoricona -Ginecólogo obstetra-, en la que se acredita el estado de gestación de la recurrente¹³.
24. Así, interesa destacar que los documentos de atención referidos en el fundamento anterior sobre el estado de gestación de la demandante no han sido puestos en duda por la demandada en su escrito de contestación, ni los ha tachado de falsos.
25. En consecuencia, para este Tribunal Constitucional, el hecho de que la demandante se encontrase embarazada de 16 semanas¹⁴ no es un hecho controvertido, sino, por el contrario, pacífico; lo que

¹⁰ Foja 23

¹¹ Foja 26

¹² Foja 27 al 30

¹³ Foja 31 al 36

¹⁴ Foja 3



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

únicamente no se advierte en los medios probatorios obrantes en autos es un documento entregado por la demandante, en el que hubiese comunicado su estado de gestación.

26. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad¹⁵, el cual, es aplicable como norma de derecho nacional¹⁶. Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despid a una mujer que esté embarazada”; es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal- “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”¹⁷.
27. En este sentido, conforme al artículo 23 de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, y conforme a lo expresado en los fundamentos de la presente sentencia, se concluye que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo, que tuvo como causa su estado de embarazo, ya que el empleador no ha demostrado la existencia de una razón diferente y suficiente para poner fin a la relación laboral.

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

28. El denominado “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

¹⁵ El 9 de mayo de 2016.

¹⁶ Artículo 55 de la Constitución

¹⁷ Convenio 183 OIT, artículo 8.



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

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)¹⁸.

- 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 indeterminada¹⁹.
 - 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 la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública (...) ²⁰.
 - d. El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.
29. El presente caso no es un supuesto puro de desnaturalización de contrato de trabajo, el cual ha sido regulado por ese precedente, sino uno de despido nulo, por las razones expuestas supra, que constituye una discriminación por razón de sexo, en concreto por las consecuencias que se siguen a la maternidad. Este hecho es suficiente para que el citado precedente sea aplicado en forma parcial.
30. Por otro lado, 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.

¹⁸ Fundamento 25

¹⁹ Fundamento 18

²⁰ Fundamento 20



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

31. 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 todas las plazas necesarias para brindar el servicio que les compete.
32. No amparar demandas en las que se advierte que ha existido un abuso de posición contractual, por parte del Estado, al recurrir a modalidades de prestación de servicios que impiden a los trabajadores gozar de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución en materia laboral, significaría un retroceso en la protección social y un desconocimiento del principio de primacía de la realidad. La jurisprudencia de este Colegiado sobre este principio es uniforme, en la que 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”²¹.
33. Por otro lado, las leyes son de obligatorio cumplimiento²² y, entre los principios que rigen la Ley Marco del Empleo Público se encuentran los de mérito y capacidad²³, así como el de previsión presupuestaria²⁴. Por ello, 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

²¹ Sentencia 01944-2002-AA/TC, fundamento 3. En similar sentido ver, entre otras, Sentencia 03710-2005- PA/TC, fundamento 4; Sentencia 00104-2010-PA/TC, fundamento 7.

²² Constitución del Perú, artículo 109

²³ 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).

²⁴ Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado (n.10).

procurar soluciones de consenso y equilibrio. y la primacía de los derechos laborales”²⁵.

34. 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, se le despide o no se le renueva un contrato de trabajo, que además, en este caso, estaba desnaturalizado, por haberse pactado bajo las leyes civiles, cuando los servicios se prestaban en forma personal, subordinada y remunerada²⁶. A la vez, tampoco sería conforme al ordenamiento jurídico ordenar su reposición a plazo indefinido cuando no ha accedido por concurso público a una plaza presupuestada y vacante, ya que se vulneraría tanto la meritocracia, como la igualdad de oportunidades.
35. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos laborales de las madres trabajadoras y los requisitos del acceso 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 el empleador no justificó su decisión en causa distinta a la maternidad, se debe ordenar la reposición en forma temporal; es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso de que la trabajadora no se presente

²⁵ 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”.

²⁶ En otros casos la desnaturalización ocurre por celebrar contratos sujetos a modalidad sin que pueda comprobarse la causa objetiva justificante de la necesidad de contratar personal a plazo determinado (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 53: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”).



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Durante el lapso de 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

36. Por otra parte, consideramos que, frente a casos de despidos nulos (y no renovaciones contractuales), corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, con el fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido, es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por la recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora.
37. Teniendo en cuenta que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, el incumplimiento del deber de laborar no puede ser atribuido al trabajador, sino al empleador. Por lo que para restituir el derecho al trabajo y a la remuneración vulnerados por el acto discriminatorio del empleador, corresponde aplicar lo previsto en la legislación laboral en los casos de nulidad de despido, según lo cual, el juzgador “ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes (...)”.
38. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el día siguiente al que la accionante dejó de laborar hasta la fecha de su reposición efectiva en sus labores.
39. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas 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



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

devengadas en nuestro país²⁷. 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 país²⁸ (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 trabajador²⁹.

40. 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, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”³⁰.

²⁷ 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 Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. (...) 6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

²⁸ 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”.

²⁹ 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”.

³⁰ 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).

Efectos de la presente sentencia

41. Teniendo en cuenta que en este caso se ha acreditado que la demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, pues a la demandante se le despidió estando embarazada y la entidad demandada no ha probado que el motivo para prescindir de sus servicios fuera una razón distinta a su estado de gestación, corresponde ordenar su reposición en el cargo que venía desempeñando o en otro puesto de similar categoría, así como el pago de las remuneraciones devengadas hasta la fecha de su reposición, con intereses legales, de acuerdo a la legislación vigente, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Ahora bien, dado que la recurrente no ingresó a laborar como consecuencia de la celebración de un concurso público, para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, 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.
42. Si bien la demandante se encontraba laborando bajo la modalidad de locación de servicios, este hecho no impide que goce de la protección constitucional que su condición de madre trabajadora exige. La razón es que ha sido demostrado en el proceso, sobre la base del principio de primacía de la realidad, que prestó sus servicios personales y remunerados en forma subordinada. No otorgar la protección en estos casos de desnaturalización de contratos impediría el desarrollo profesional de una mujer, al negarle la posibilidad de continuar en el empleo, al que había accedido por sus méritos, lo vulneraría tanto el principio de no discriminación, como el de igualdad de oportunidades³¹.
43. 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 a cómo puede hacerlo un hombre, es necesaria una tutela especial a lo largo de la relación laboral.

³¹ Constitución del Perú, artículo 2.2.



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

44. Finalmente, en atención a lo dispuesto por el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional, corresponde condenar al pago de costos procesales a la parte emplazada.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** 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** a la emplazada la reposición de la demandante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría que tenía a la fecha de su cese laboral, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.
3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el día siguiente al que la recurrente dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, hasta la fecha de su reposición efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesa, no imputable a las partes, así como el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

PACHECO ZERGA
DOMÍNGUEZ HARO
MORALES SARAVIA
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH

PONENTE OCHOA CARDICH

**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 4 de octubre de 2024, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Red Asistencial Tarapoto – ESSALUD, solicitando la declaración de nulidad de despido por su condición de gestante; y, en consecuencia, se disponga su reposición al puesto de trabajo, por haber vulnerado su derecho al trabajo y derecho a la igualdad y no discriminación.
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 lactancia³²; 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.
3. En el presente caso, del análisis de los documentos, se llega a la conclusión de que la demandante se encontraba en estado de gestación cuando culminó su relación laboral con la demandada. Efectivamente, se advierte que la demandante prestó servicios en la modalidad del contrato de locación de servicios por un total de 11

³² 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 periodo 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 periodo de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”.



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

meses y 06 días durante el periodo de octubre de 2023 a septiembre de 2024. Asimismo, como se señala en la sentencia no es un hecho controvertido que la demandante se encontrase embarazada de 16 semanas a la fecha de su despido.

4. Igualmente, la actora ha presentado: a) Acta de constatación policial de fecha 2 de octubre de 2024, donde afirma la ocurrencia del despido arbitrario; b) Copia del Oficio 3978-2024-PPR/GRSM-PGE, donde el Procurador Público Regional de San Martín solicita al Director de ESSALUD que corrija la irregularidad del despido de la demandante, por encontrarse gestando.
5. Sobre el particular, si bien no se ha acreditado que la parte demandada tuvo conocimiento directo o indirecto del embarazo de la demandante antes de que le comunique a esta el fin de su relación laboral; teniendo en cuenta la especial protección constitucional reforzada a favor de la mujer gestante, en el presente caso se aprecia que la parte emplazada, a partir de haber tomado conocimiento del estado de embarazo de la recurrente, debió adoptar las acciones necesarias para garantizar su derecho al trabajo. 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 gestante, 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,**



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

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

**VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO
HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

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

1. Con fecha 4 de octubre de 2024, Evelyn Grays Moreno López interpuso demanda de amparo contra la Red Asistencial Tarapoto – ESSALUD, solicitando la declaración de nulidad de despido por su condición de gestante; y, en consecuencia, se disponga su reposición al puesto de trabajo, por haber vulnerado su derecho al trabajo y derecho a la igualdad y no discriminación ⁽³³⁾. Refiere haber laborado durante más de 11 meses en la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Tarapoto EsSalud, hasta que se le comunicó que solo ejercería funciones hasta el 30 de setiembre de 2025 pese a que se encontraba embarazada. Aduce que sus contratos de locación de servicios se desnaturalizaron y que en los hechos se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada.
2. Alegó que prestó servicios durante 1 año y 7 meses bajo contratos de locación de servicios, aunque en la práctica realizaba labores permanentes, con horario definido, subordinación y uso de herramientas proporcionadas por la entidad, lo que evidenciaría la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado encubierta.
3. Los documentos presentados, como órdenes de compra, informes de actividades y el propio informe institucional de requerimiento del servicio, demostraron que sus labores eran permanentes y se desarrollaban dentro de la estructura orgánica de la entidad. Asimismo, se comprobó subordinación, pues la demandante estaba sujeta a las órdenes del jefe de la unidad.
4. 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

³³ Foja 2



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

mujeres gestantes en el ámbito laboral, la cual, entre otros aspectos, exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia, garantía que se extiende a toda trabajadora del sector público o del sector privado que se encuentre en tal situación, independientemente del régimen laboral al que pertenezca, pues la Constitución Política -en tanto norma suprema del Estado- irradia sus efectos normativos a todos los espacios de interacción laboral, sin excepción alguna.

5. En el presente caso, conforme lo ha señalado la ponencia, este Tribunal Constitucional concluye que cuando no se le renueva el contrato a plazo fijo a una trabajadora que se encuentra embarazada o está en periodo de lactancia, sin que el empleador haya acreditado que el motivo para extinguir la relación laboral sea ajeno a la maternidad, se debe ordenar la reposición en forma temporal. Asimismo, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora.
6. En cuanto al extremo de la demanda relacionado al pago de las remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró la demandante hasta su reposición, considero que dichas remuneraciones son de naturaleza indemnizatoria, lo que difiere de la naturaleza del proceso de amparo que es eminentemente restitutoria. Por dicho motivo, este extremo de la demanda debe ser declarado improcedente.

Por estas razones, mi voto es por:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación y al trabajo de la demandante.
2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición de la demandante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría que tenía a la fecha de su cese laboral, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.



Tribunal Constitucional

EXP. N° 03645-2025-PA/TC
SAN MARTÍN
EVELYN GRAYS MORENO
LOPEZ

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