



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, al 1 de julio de 2026, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Domínguez Haro y Ochoa Cardich, con la participación del magistrado Hernández Chávez, convocado para dirimir la discordia suscitada en autos, ha emitido la presente sentencia. El magistrado Gutiérrez Ticse emitió voto singular, el cual se agrega. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.



ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Deysi Nithsi Camara Sánchez contra la resolución de fojas 390, de fecha 20 de agosto de 2024, expedida por la Segunda Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró fundada en parte la demanda de amparo de autos e improcedente el extremo relativo a que se le reconozca el carácter indeterminado de su contrato administrativo de servicios.

ANTECEDENTES

Con fecha 15 de noviembre de 2022, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Ministerio de Economía y Finanzas, alegando la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y a la igualdad y no discriminación, al haber sufrido un despido arbitrario el 30 de setiembre de 2022 a causa de ejercer su derecho a la maternidad y lactancia, por lo que solicita su reposición en el cargo desempeñado como especialista procesal arbitral en materia laboral de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, solicita el reconocimiento del carácter indeterminado del contrato administrativo de servicios suscrito con la entidad demandada al haber ocupado una plaza de carácter permanente, más el pago de los haberes por los meses durante los cuales se le dejó de pagar a causa del despido y el pago de costos del proceso¹.

Sostiene que laboró para el Ministerio de Economía y Finanzas con un contrato administrativo de servicios desde el 3 de noviembre de 2021 hasta el 30 de setiembre de 2022, habiendo ingresado mediante la convocatoria CAS 193-2021-EF/43.02-TEMPORAL, en el cargo de especialista procesal

¹ Foja 54.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

arbitral en material laboral. Refiere que al haber realizado labores de naturaleza permanente relacionadas con la actividad principal de la entidad demandada, vinculadas al ejercicio de la defensa jurídica de los intereses del Estado, le correspondía un contrato administrativo de servicios a tiempo indeterminado conforme a la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, pudiendo ser despedida solo por causa justa. Afirma que el 19 de julio de 2022 solicitó permiso por lactancia materna en el horario de ingreso de 8:30 a 9:30 horas, y que con fecha 20 de julio de 2022 le comunicaron que las horas de permiso deben ser cambiadas en el horario de salida, lo cual fue aceptado por la recurrente y aprobado mediante Resolución Directoral 576-2022-EF/43.02, de fecha 25 de julio de 2022, en el horario de salida de 16:15 a 17:15 horas, del 19 de julio de 2022 al 29 de marzo de 2023. Sin embargo, el 22 de setiembre de 2022 fue notificada mediante Oficio 1156-2022-EF/43.02 sobre la no prórroga de su contrato administrativo de servicios, que vencía el 30 de setiembre de 2022, pese a que sus compañeros que ingresaron por el mismo concurso continuaron laborando. Refiere que su plaza fue nuevamente convocada en el proceso CAS 168-2022-EF/43.02 para el mismo cargo y área (especialista procesal en derecho del trabajo en la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria). Sostiene que la decisión de no renovar el contrato fue discriminatoria al haber solicitado el permiso de lactancia.

El Primer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, mediante Resolución 1, de fecha 14 de diciembre de 2022, admitió a trámite la demanda².

El procurador público de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria de la Procuraduría General del Estado, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas, deduce las excepciones de incompetencia por razón de la materia y falta de agotamiento de la vía previa; asimismo, contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente o infundada. Señala que la demandante fue contratada bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) mediante la Convocatoria 193-2021-EF/43.05-TEMPORAL, amparada en el Decreto de Urgencia 083-2021, y que suscribió el Contrato Administrativo de Servicios 0210-2021 el 25 de octubre de 2021. Refiere que el citado decreto y, posteriormente, la Ley 31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, autorizaban de manera excepcional y temporal la contratación de personal

² Foja 65.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

CAS hasta el 31 de diciembre de 2022, a fin de garantizar la capacidad de operación del órgano de defensa jurídica especializada de la Procuraduría. Por tanto, la contratación de la demandante fue válida, excepcional y a plazo determinado dentro del marco legal vigente. Precisa que la Ley 31131 no era aplicable al caso de la recurrente por tratarse de un contrato temporal emitido bajo el Decreto de Urgencia 083-2021. Asimismo, refiere que la demandante no ingresó mediante un concurso público de méritos a una plaza presupuestada e indeterminada, sino a una plaza transitoria y excepcional originada en el Decreto de Urgencia 083-2021, por lo cual la recurrente no podía pretender su reposición como trabajadora indeterminada sin haber superado el procedimiento meritocrático exigido por la Constitución, la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo 1057. Por otro lado, rechaza cualquier acto de discriminación contra la recurrente motivada en el ejercicio de su derecho a la lactancia. Refiere que la recurrente fue contratada en estado de gestación, no se le impidió trabajar ni participar en el proceso, pues se le concedió licencia de gravidez mediante la Resolución Directoral 394-2022-ED/43.02, del 17 de marzo de 2022, por un lapso de 98 días consecutivos, y permiso por lactancia materna mediante la Resolución Directoral 576-2022-EF/43.02, del 25 de julio de 2022, sin impedimento alguno. Alega que la recurrente desarrolló sus labores en modalidad remota ante su evidente estado de gestación y que las razones objetivas que sustentaron la no renovación de la recurrente se expusieron en el Informe 02-2022-VRGC, del 17 de febrero de 2022; Informe 08-2G22-VRGC, del 20 de julio de 2022; Informe 012-2022-VRGC, del 13 de setiembre de 2022; y el Informe 01-2022, del 13 de setiembre de 2022, emitidos por el coordinador de derecho laboral de la entidad demandada, en los cuales señaló las deficiencias de desempeño laboral de la actora, recomendando la no renovación de su contrato³.

El *a quo*, mediante Resolución 6, de fecha 8 de noviembre de 2023⁴, declaró infundadas las excepciones de incompetencia por razón de la materia y falta de agotamiento de la vía administrativa e infundada la demanda, por considerar que el contrato de la recurrente tuvo carácter transitorio, el cual se prorrogó sucesivamente hasta el 30 de setiembre de 2022. Señala que la Ley 31131 no aplica al caso de la accionante, porque su contrato no estaba vigente al momento de la publicación de dicha norma; que la no renovación del contrato fue comunicada mediante el Oficio 1156-2022-EF/43.02 y que no existe prueba de que el cese se haya debido a su condición de madre lactante,

³ Foja 242.

⁴ Foja 311.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

toda vez que la actora postuló a la plaza que ocupaba en estado de gestación y la entidad demandada le otorgó el permiso de lactancia mediante la Resolución Directoral 576-2022-EF/43.02, de lo cual concluyó que el cese obedeció al término de su contrato y no a un acto discriminatorio.

La Sala revisora mediante Resolución 10, de fecha 20 de agosto de 2024, revocó la parte resolutive del fallo, en el extremo que declaró infundada la demanda y, supliéndola, declaró fundada en parte, al haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, no discriminación y al trabajo de la demandante, reposición temporal y remuneraciones devengadas; en consecuencia, nulo el despido del que fue objeto la actora y su reposición temporal en el puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría, y dejó a salvo el derecho de la actora de reclamar en la vía ordinaria las remuneraciones dejadas de percibir; y en otro extremo revocó la parte resolutive que declaró infundada la demanda referente a que se le reconozca el carácter indeterminado del contrato CAS suscrito con la demandada en mérito a haber ocupado una plaza de carácter permanente, y, supliendo la revocada, declaró improcedente dicho extremo y dejó a salvo el derecho de la actora a fin de que lo ejerza en la forma y el modo correspondiente⁵.

La parte demandante interpuso recurso de agravio constitucional impugnando los extremos de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia en lo relativo a la reposición temporal, la improcedencia del pago de remuneraciones devengadas y la improcedencia del reconocimiento del carácter indeterminado de su contrato administrativo de servicios, a fin de que se disponga su reposición permanente al puesto de trabajo sin condiciones y el pago de las remuneraciones devengadas, al haber ocupado una plaza de carácter permanente y haberse producido un despido nulo por su condición de madre trabajadora⁶.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. Teniendo presente que en segunda instancia se ha determinado que la actora fue víctima de un despido nulo, por lo que se dispuso su reposición temporal en el cargo que tenía antes del cese o en otro de similar nivel o categoría, el objeto del recurso de agravio constitucional es que se ordene

⁵ Foja 390.

⁶ Foja 412.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

la reposición permanente de la actora mediante un contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado en el puesto de especialista procesal arbitral en materia laboral de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas, más el pago de las remuneraciones devengadas.

La igualdad de oportunidades en materia laboral de las mujeres embarazadas o en período de lactancia

2. Una especial situación se presenta en el caso de las mujeres embarazadas en los centros de trabajo, ya que es el escenario en el que se advierten los mayores casos de discriminación en contra de estas personas. Esto obedece a que, por lo general, los empleadores no desean que se vea mermada la productividad del centro de labores al mantener un vínculo laboral con una persona que, por su especial situación, requerirá de atenciones médicas periódicas y un tiempo considerable para dedicarlo a su hijo recién nacido.
3. En esta clase de casos, se compromete el derecho de la mujer a contar con las mismas oportunidades en el empleo, ya que, por la especial condición que acarrearán tanto el embarazo como el cuidado de los niños, se ve expuesta a tratamientos discriminatorios que la colocan en una posición distinta a la del hombre. Al respecto, este Tribunal ha precisado que “el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo” [véase sentencia expedida en el Expediente 05652-2007-PA/TC, fundamento 35].
4. Ahora bien, esta cláusula genérica de prohibición de discriminación se ve comprometida en distintos escenarios cuando se trata de mujeres embarazadas. En el ámbito de la justicia a nivel comunitario, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido distintos casos en los que puede existir una discriminación en razón del sexo durante el embarazo: i) extinción de relaciones laborales por ausencias debidas a una discapacidad laboral motivada por los trastornos relacionados con su embarazo [STJCE de fecha 30 de junio de 1998, asunto Brown]; ii) prohibición de contratación originada por el estado de gestación [STJCE de fecha 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker]; iii)



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

la no renovación de contrato relacionada con el embarazo de la reclamante [STJCE de fecha 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar]; o incluso cuando, por ejemplo, se impedía ejercer determinados trabajos, como empleos nocturnos [STJCE de fecha 5 de mayo de 1994, asunto Habermann- Beltermann].

5. De tal modo, este Tribunal advierte que son múltiples las formas en las que se pueden efectuar distintos tratos discriminatorios en contra de las mujeres embarazadas o aquellas que hubiesen sido recientemente madres en lo que respecta al acceso, al despido o la falta de renovación de contratos temporales. Es importante que este Tribunal haga recordar que los constantes despidos o falta de renovación de los contratos temporales de trabajo a las mujeres gestantes generan distintas consecuencias a nivel personal y social. En el plano personal, pueden conducir a algunas mujeres, en situaciones complejas -que se vinculen con problemas personales, económicos o incluso de salud- a interrumpir su embarazo a fin de permanecer en su puesto de trabajo. A nivel social, incentiva a que las parejas decidan no tener hijos, con todas las consecuencias que ello puede generar a nivel poblacional. Por último, insensibiliza a la comunidad, pues invisibiliza los grandes obstáculos que la mujer puede atravesar durante el embarazo y que deberían ser objeto de medidas especiales de protección por parte del Estado.
6. El Tribunal, además, no puede dejar de advertir otro escenario que suele presentarse como perjudicial para la mujer, y que se relaciona con las dificultades que ella afronta para acceder a un empleo cuando cuenta con hijos de temprana edad. Del mismo modo, un caso que ha empezado a cobrar importancia a nivel internacional tiene que ver con el caso del padre que, frente al fallecimiento de la madre, asume el cuidado del menor, ya que, en algunos países, frente a este supuesto, el padre toma el resto de la “licencia de maternidad”, al ser él quien asume la custodia completa del menor [Organización Internacional del Trabajo. *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*. Segunda Edición, Año 2010, página 74].
7. Puede afirmarse que, a nivel del derecho comparado, comunitario e internacional existe un importante nivel de consenso respecto de la necesidad de tutelar de manera especial y reforzada los derechos de la mujer en estado de gestación, particularmente en el contexto de las relaciones de trabajo. Evidentemente, las regulaciones legales que se adopten para esta especial protección diferirán en cada ordenamiento



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

jurídico. Lo que se encuentra dentro del ámbito de lo constitucionalmente prohibido es la ausencia de garantías a favor de la mujer que se encuentre en esta condición. En el caso peruano, existe distinta normativa que protege a las mujeres embarazadas, dependiendo del régimen laboral en el que trabajan.

Análisis del caso concreto

8. Conforme se ha señalado, no existe controversia respecto a que la demandante fue víctima de un despido nulo, esto es, que el cese fue por causa de la licencia por lactancia de la cual venía gozando. Por tanto, atendiendo a lo cuestionado vía RAC, en el caso concreto, se procederá a evaluar si la actora debe ser repuesta de manera permanente mediante un contrato CAS a plazo indeterminado y si corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

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

9. Al respecto, este precedente, más conocido como precedente Huatuco estableció las siguientes reglas de interpretación en los casos de despido en el sector público, con respecto a la reincorporación de los trabajadores:
 - a. (...) resulta necesario establecer de modo vinculante determinados parámetros para resolver procesos interpuestos por aquellas personas que, habiendo mantenido una relación contractual de carácter temporal o civil con alguna entidad del aparato estatal, reclaman la desnaturalización de sus contratos y exigen ser reincorporadas con una relación de trabajo de naturaleza indeterminada. (énfasis agregado).
 - b. No podrá ordenarse la reincorporación de los trabajadores que no hayan ingresado a laborar mediante un concurso público y para una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada.
 - c. Las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y en la mencionada sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración.
 - d. El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.
10. El presente caso no es uno que trate de un supuesto de desnaturalización de contrato, el cual ha sido regulado por el precedente Huatuco. Adicionalmente, involucraba una discriminación por razón de sexo de una trabajadora, despedida al encontrarse gozando de su licencia por



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

lactancia, el cual convierte la decisión arbitraria del cese en un despido nulo. Este elemento adicional, por sí solo, hace que el citado precedente no sea aplicado en forma parcial.

11. También 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 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 las plazas necesarias y así brindar el servicio que les compete.
12. Por otro lado, cabe tener en cuenta que las leyes son de obligatorio cumplimiento⁷ y que entre los principios que rigen la Ley Marco del Empleo Público⁸ se encuentran los de mérito y capacidad⁹, así como el de previsión presupuestaria. Asimismo, se debe tener presente 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”¹⁰.
13. 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

⁷ Constitución del Perú, artículo 109.

⁸ Ley 28175, artículo IV.

⁹ 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).

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



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

o que goza de licencia por maternidad a la que, sin causa alguna, se la cesa. 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 vacante¹¹, ya que se vulneraría tanto la meritocracia como la igualdad de oportunidades.

14. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos constitucionales y laborales de la trabajadora, así como los requisitos del acceso al empleo público a plazo indeterminado, 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, 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 la capacidad de la trabajadora.
15. En consecuencia, no cabe estimar el pedido de la actora formulado vía RAC para que sea repuesta de manera permanente como una trabajadora CAS a plazo indeterminado, por cuanto, conforme a lo señalado *supra*, procede ordenar su reposición de manera temporal hasta que se convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeña, que deberá corresponder a una plaza vacante y presupuestada.

Efectos de la sentencia

16. En el presente caso, se evidencia que la recurrente ha mantenido una relación laboral a plazo determinado regulada por el Decreto Legislativo 1057, cuyo plazo de vigencia se pactó desde el 3 de noviembre de 2021 hasta el 30 de setiembre de 2022.
17. En consecuencia, habida cuenta de que mediante sentencia de vista se concluyó que la actora fue víctima de un despido nulo porque fue

¹¹ El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, sobre la base de los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

despedida al encontrarse gozando de su licencia por lactancia sin que se acredite que haya existido una causa justificada válidamente comprobada para la conclusión de su contrato, procede la reincorporación de la actora en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría; no obstante, dado que la recurrente no ingresó en dicha institución 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 el acceso al empleo a plazo indefinido.

Sobre las remuneraciones devengadas

18. Por otra parte, este Tribunal considera que frente a casos de despidos (y no renovaciones contractuales) nulos como este, corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. Por ello, es necesario emitir pronunciamiento sobre las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por la recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora.
19. 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 ende, para restituir los derechos al trabajo y a la remuneración vulnerados por el acto discriminatorio del empleador, corresponde aplicar lo previsto en el Decreto Supremo 003-97-TR, en lo que resulte aplicable, en los casos de nulidad de despido de trabajadores CAS, por lo que 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”¹².
20. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el día siguiente al día en que se dejó de laborar hasta la fecha de su reposición.
21. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas en sede constitucional, en los casos de despido con vulneración de derechos fundamentales como ocurre en el presente caso, es una práctica habitual en el derecho comparado. En efecto, el Tribunal Constitucional español,

¹² Artículo 40.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

cuando califica el despido de una embarazada como nulo, por discriminatorio (STC 41/2002, de 25 de febrero; 342/2006, de 11 de diciembre; 92/2008, de 21 de julio; 124/2009, de 18 de mayo), dicha declaración de nulidad comporta la obligación de la empresa de readmitir inmediatamente a la trabajadora y de abonar los salarios de tramitación, que son el equivalente a las remuneraciones devengadas en nuestro país¹³. Criterio similar sigue la Corte Constitucional de Colombia y añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país¹⁴ (T-1236-04; T-909-02; S. T-063/06, T-495/07, T-024/11). Finalmente, en Chile rige una protección similar en los casos de despido nulo, por no haberse respetado el fuero, sea maternal o sindical, de un trabajador¹⁵.

22. Este derecho ha sido reconocido también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional inicuamente depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte dejó sentado que “el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”¹⁶.
23. Finalmente, de conformidad con el artículo 28 de Nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir el pago de los costos procesales.

¹³ 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”.

¹⁴ 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”.

¹⁵ 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”.

¹⁶ 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

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

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

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de agravio constitucional en el extremo que solicita la reincorporación permanente de la actora como trabajadora CAS a plazo indeterminado conforme a lo expuesto en los fundamentos 9-15 *supra*.
2. **ORDENAR** a la emplazada que cumpla con la reposición de la accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o el 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. Declarar **FUNDADO** el recurso de agravio constitucional en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el despido nulo y **ORDENAR** al Ministerio de Economía y Finanzas que proceda al pago de las remuneraciones devengadas, desde el día siguiente al día en que la recurrente dejó de laborar, por la no renovación de su contrato CAS, hasta la fecha de su reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes y el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**DOMÍNGUEZ HARO
OCHOA CARDICH
HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

PONENTE DOMÍNGUEZ HARO



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

VOTO DEL MAGISTRADO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

Habiendo sido llamado a dirimir la presente discordia, me adhiero al sentido de la ponencia en mayoría, en atención a las siguientes consideraciones:

1. En primer lugar, debo precisar que, cuando una trabajadora embarazada o en período de lactancia no ve renovado su contrato sujeto a plazo determinado y la entidad empleadora no demuestra que dicha decisión obedece a causas objetivas desvinculadas de su estado de maternidad, corresponde disponer su reposición con carácter temporal. Esta medida deberá mantenerse hasta que la entidad convoque y culmine un concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada correspondiente al puesto que venía desempeñando. En ese sentido, coincido con lo señalado en la ponencia en mayoría respecto a que no resulta procedente ordenar una reposición de carácter permanente o a plazo indeterminado.

2. Por otro lado, advierto que la sola reposición de la trabajadora embarazada o en período de lactancia no resulta suficiente para restablecer plenamente el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales afectados cuando la extinción de la relación laboral se produjo como consecuencia de un acto lesivo vinculado a la maternidad. En tales supuestos, la privación de ingresos durante el período de separación constituye una consecuencia directa e inmediata de la actuación inconstitucional del empleador, por lo que una tutela efectiva exige reparar también los efectos patrimoniales derivados de dicha vulneración.

3. En efecto, la especial protección que la Constitución Política dispensa a la maternidad no se agota en la prohibición de actos discriminatorios, sino que comprende el deber de restituir a la trabajadora en la situación en la que se encontraría de no haberse producido la lesión de sus derechos fundamentales. Una decisión que ordene únicamente la reposición futura, sin reconocer las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo en que la trabajadora permaneció indebidamente apartada de su empleo, trasladaría a la propia demandante las consecuencias económicas del acto lesivo y vaciaría de eficacia la tutela constitucional otorgada.

4. Asimismo, debe considerarse que la trabajadora no dejó de prestar servicios por una decisión libre o voluntaria, sino como consecuencia de una medida adoptada por la entidad empleadora que posteriormente ha sido considerada incompatible con la protección constitucional de la maternidad. En tal contexto, las remuneraciones devengadas no constituyen un beneficio



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

adicional ni un mecanismo de enriquecimiento indebido, sino una consecuencia necesaria de la restitución integral de los derechos vulnerados.

5. Por ello, considero que, en los casos de no renovación del vínculo laboral de trabajadoras gestantes o en período de lactancia que encubran una decisión discriminatoria o lesiva de los derechos derivados de la maternidad, corresponde reconocer el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha en que se produjo la separación hasta la efectiva reposición de la trabajadora, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Tal medida resulta coherente con la finalidad reparadora del proceso constitucional y con el deber de brindar una tutela reforzada a quienes se encuentran en una situación de especial protección constitucional.

S.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

**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 15 de noviembre de 2022, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Ministerio de Economía y Finanzas, alegando la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y a la igualdad y no discriminación, al haber sufrido un despido arbitrario el 30 de setiembre de 2022 a causa de ejercer su derecho a la maternidad y lactancia, por lo que solicita su reposición en el cargo desempeñado como especialista procesal arbitral en materia laboral de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, solicita el reconocimiento del carácter indeterminado del contrato administrativo de servicios suscrito con la entidad demandada al haber ocupado una plaza de carácter permanente, más el pago de los haberes por los meses durante los cuales se le dejó de pagar a causa del despido y el pago de costos del proceso.

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 lactancia¹⁷; 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.

¹⁷ 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

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

3. En el presente caso, del análisis de los documentos, se llega a la conclusión de que la demandante se encontraba en periodo de lactancia cuando culminó su relación laboral con la demandada. Efectivamente, de los contratos administrativos de servicios y las boletas de pago de remuneraciones, queda demostrado que doña Deysi Nithsi Camara Sánchez mantuvo con el Ministerio de Economía y Finanzas una relación laboral a plazo determinado regulado por el Decreto Legislativo 1057, desde el 03 de noviembre de 2021 hasta el 30 de setiembre de 2022.

4. Afirma que el 19 de julio de 2022 solicitó permiso por lactancia materna en el horario de ingreso de 8:30 a 9:30 horas, y que con fecha 20 de julio de 2022 le comunicaron que las horas de permiso deben ser cambiadas en el horario de salida, lo cual fue aceptado por la recurrente y aprobado mediante Resolución Directoral 576-2022-EF/43.02, de fecha 25 de julio de 2022, en el horario de salida de 16:15 a 17:15 horas, del 19 de julio de 2022 al 29 de marzo de 2023. Sin embargo, el 22 de setiembre de 2022 fue notificada mediante Oficio 1156-2022-EF/43.02 sobre la no prórroga de su contrato administrativo de servicios, que vencía el 30 de setiembre de 2022.

5. Sobre el particular, 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 de que la recurrente hacía uso de su derecho de lactancia, 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, 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.



Tribunal Constitucional

Sala Segunda. Sentencia 1083/2026

EXP. N.º 03958-2024-PA/TC

LIMA

DEYSI NITHSI CAMARA SÁNCHEZ

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 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