



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

*Cuando se trate de una madre que trabaja, a quien la Constitución le reconoce protección especial, debe aplicarse el enfoque de género, para garantizar sus derechos fundamentales, que incluyen, los reproductivos.*

Lima, once de abril de dos mil veintitrés. -

**LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. -**

**VISTOS;** la causa número doce mil quinientos ochenta y cuatro - dos mil diecinueve - Tumbes, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante **Elsa Violeta Guerrero Guerrero**, mediante escrito de fecha 01 de abril de 2019<sup>1</sup>, contra la sentencia de vista de fecha 17 de enero de 2019<sup>2</sup>, que confirma la sentencia emitida en primera instancia de fecha 28 de setiembre de 2018<sup>3</sup>, que declara infundada la demanda; en el proceso contencioso administrativo seguido con la **Municipalidad Distrital de Aguas Verdes**, sobre Reincorporación Laboral.

**CAUSALES DE CASACIÓN:**

Mediante resolución de fecha 06 de setiembre de 2021<sup>4</sup>, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la accionante, por la causal de: **Infracción normativa del artículo 12° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM; e, Infracción normativa de los artículos 4° y 8° del Convenio N° 183 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la Protección de la**

---

<sup>1</sup> Ver fojas 219.

<sup>2</sup> Ver fojas 207.

<sup>3</sup> Ver fojas 152.

<sup>4</sup> Ver fojas 29 del cuaderno de casación.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**Maternidad;** y, de forma excepcional por: **Infracción normativa del artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado.**

**CONSIDERANDO:**

**ANTECEDENTES:**

**PRIMERO. Objeto de la demanda**

Según se aprecia del escrito de fecha 12 de junio de 2017<sup>5</sup>, la accionante **Elsa Violeta Guerrero Guerrero** interpone demanda contencioso administrativa, a fin que se declare la nulidad de la Carta N° 253-2016-SRR.HH-MDAV de fecha 07 de setiembre de 2016, que le informa la conclusión de su contrato, y de la resolución administrativa denegatoria ficta que desestima su pedido de reincorporación laboral; en consecuencia, solicita su restitución como asistente administrativo de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes.

La accionante alega que, desde el mes de marzo de 2016, se encontraba gestando, situación que era de conocimiento de su empleadora; asimismo, refiere que el 22 de agosto de 2016, solicitó permiso por descanso médico de 7 días, pues presentaba un estado de gestación de alto riesgo; que, con fecha 31 de agosto ingresó una solicitud para gozar de su licencia por maternidad (derecho de pre y post natal), encontrándose vigente su contrato laboral; sin embargo, mediante Carta N° 253-2016-SRR.HH-MDAV del 07 de setiembre de 2016, se le comunica la conclusión del mismo, a pesar de estar bajo los alcances de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso.

**SEGUNDO. Pronunciamientos de las instancias de mérito.**

**2.1 La Jueza del Primer Juzgado de Trabajo Supranacional de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante sentencia de primera**

---

<sup>5</sup> Ver fojas 29.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**instancia** de fecha 28 de setiembre de 2018<sup>6</sup>, declara infundada la demanda, al considerar que, siendo la accionante una trabajadora del sector público, le resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 1° de la ley N° 26644, que establece: “Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante (...)”; beneficio que no ha sido conculcado, pues a la accionante se le otorgó un certificado de incapacidad temporal por el periodo comprendido del 31 de agosto de 2016 al 06 de diciembre de 2016, entre el cual, se encontraba la fecha de culminación de su contrato temporal (14 de setiembre de 2016); por lo tanto, ha operado el “término de un contrato”, siendo así, no será posible hablar de un despido nulo.

**2.2** Por su parte, el Colegiado de la **Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes**, mediante **sentencia de vista** de fecha 17 de enero de 2019<sup>7</sup>, confirmó la sentencia apelada, que declara infundada la demanda; argumentando que, no se acredita la existencia de un acto de discriminación por razón de embarazo, toda vez que, de conformidad con lo establecido por el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, la municipalidad emplazada no podía prolongar más allá, la fecha de vencimiento del último contrato suscrito entre las partes, menos aún, imponer a la empleadora, la obligación de renovar el contrato administrativo de servicios una vez vencido su plazo.

**TERCERO. Delimitación de la controversia.**

En atención a lo precedentemente expuesto, y en concordancia con las causales por las cuales fue admitido el recurso de casación, se aprecia que la controversia gira en torno a determinar, si la Sala Superior ha emitido

---

<sup>6</sup> Ver fojas 152.

<sup>7</sup> Ver fojas 207.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

pronunciamiento respetando el derecho al debido proceso, siendo una de las reglas exigibles dentro del proceso, el deber de motivación de las resoluciones judiciales, o en todo caso, si dicha causal no es amparada, el análisis sobre si corresponde o no, la restitución de la demandante en el cargo que venía desempeñando en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, al no habersele renovado su contrato, por su condición de mujer y gestante.

**CUARTO. Desarrollo de la causal procesal denunciada.**

- 4.1 El debido proceso es un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado**, que tiene por función velar por el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales que lo integran, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de sus derechos, a través de un procedimiento regular en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, ejercer el derecho de defensa; de producir prueba y obtener una sentencia debidamente motivada.
- 4.2 Asimismo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.
- 4.3 Así las cosas, de un detenido análisis de los actuados, se verifica que el Colegiado Superior ha cumplido con expresar las razones y fundamentos que sustentan su decisión, en los términos a los que se contrae el fallo; debiéndose precisar que al margen de las valoraciones que sustentan su



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

decisión jurisdiccional, aquello no constituye causal de nulidad; deviniendo en **infundado** este extremo del recurso.

**QUINTO. En relación a la infracción normativa material denunciada.**

Las normas por las cuales se declaró procedente el recurso de casación, establecen lo siguiente:

**Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM <sup>8</sup> :**

**“Artículo 12°.- Suspensión de las obligaciones del trabajador**

Se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en los siguientes casos:

12.1 Suspensión con contraprestación:

(...)

b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días, conforme a lo regulado por la Ley N° 26644 - precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, su reglamento y las disposiciones pertinentes de ESSALUD. El descanso a que alude el presente inciso es irrenunciable. (...)”

**Convenio N° 183 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000<sup>9</sup>:**

**LICENCIA DE MATERNIDAD**

**Artículo 4°.**

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado

---

<sup>8</sup> Publicado el 27 julio 2011.

<sup>9</sup> (Ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE).



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, **a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.**

(...)

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

(...)

**PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 8°:**

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, 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.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”.

**ANÁLISIS CASATORIO:**

**SEXTO. Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos.**



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

- 6.1** En primer término, es importe precisar que los derechos reproductivos y sexuales se vinculan a los derechos humanos a partir de la Conferencia sobre Derechos Humanos de Viena en 1993, cuyo resultado principal fue la Declaración y Programa de Acción de Viena, un plan común para promocionar y proteger los derechos de las mujeres.
- 6.2** Posteriormente, el Programa de Acción de la Conferencia sobre Población y Desarrollo de El Cairo de 1994, afirma la importancia de la salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar, como condición previa al empoderamiento de las mujeres; y, reclama que se ponga fin a la violencia de género y a las prácticas discriminatorias contra la mujer, incluso en el lugar de trabajo.
- 6.3** En la Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing en 1995, se adoptó el enfoque de género, reafirmando que los derechos de las mujeres eran derechos humanos y de que la igualdad entre los géneros es una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.
- 6.4** La Plataforma de Acción de la conferencia reconoce los derechos reproductivos consensuados en El Cairo en 1994 y señala que los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y el derecho a decidir libremente sobre ello, sin verse sujeta a coerción, discriminación o violencia. Las relaciones igualitarias entre la mujer y el hombre en cuanto a las relaciones sexuales y la reproducción, implican el pleno respeto de la integridad de la persona, exigen respeto, el consentimiento recíproco y la voluntad de asumir conjuntamente la responsabilidad de las consecuencias del comportamiento sexual.
- 6.5** Su reconocimiento implica que todas las parejas e individuos puedan decidir libre y responsablemente el número de hijos que desean tener, el



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos<sup>10</sup>. Su aplicación abarca un amplio espectro de derechos civiles, políticos, económicos y sociales, tales como el derecho a la vida y a la salud, a la igualdad y a la no discriminación, a la privacidad, a la información y el derecho de vivir libre de violencia y de tortura<sup>11</sup>. Por ello, los Estados deben garantizar los derechos reproductivos como una forma de proteger los derechos humanos que ya están reconocidos en las leyes nacionales y en los tratados internacionales<sup>12</sup>.

- 6.6** Ahora bien, nuestra **Constitución Política del Estado** establece una serie de derechos intrínsecamente relacionados a los derechos sexuales y reproductivos de las personas, nos referimos al derecho a la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, además del derecho a la vida, a la integridad física y mental, a la libertad de conciencia, a la libertad de información, a la intimidad personal, entre otros.
- 6.7** Así mismo, en su artículo 6°, señala que la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, afirma que, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuados y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud.
- 6.8** Para Bernal<sup>13</sup>, la expresión política nacional de población, no debe significar imponer metas y conductas a las personas, sino la adecuada educación e información que les permita tomar mejor sus determinaciones y tener los conocimientos operativos para poder llevar a cabo. Destaca además que aquellos intentos de los funcionarios del Estado para imponer criterios

<sup>10</sup> Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, ONU A/CONF.171/13/Rev.1, 1994, párr. 7.2-7.3.

<sup>11</sup> Center for Reproductive Rights, Reproductive Rights are Human Rights, pp.4-8 (2009), disponible en [https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/RRareHR\\_final.pdf](https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/RRareHR_final.pdf)

<sup>12</sup> Centro de Derechos Reproductivos, Los Derechos Reproductivos son Derechos Humanos, pp.5-8 (Quinta Edición), disponible en [https://www.reproductiverights.org/sites/default/files/documents/RRHR\\_span\\_0906\\_quinta.pdf](https://www.reproductiverights.org/sites/default/files/documents/RRHR_span_0906_quinta.pdf)

<sup>13</sup> BERNALES Ballesteros, Enrique (1997): La Constitución de 1993. Análisis Comparativo. Tercera edición. Constitución y Sociedad. Lima pp. 199-200.





**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

que impidan dejar libremente a la pareja la reproducción asistida, deben ser rechazados y sancionados.

- 6.9** Por su parte, la **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley N° 28983**<sup>14</sup>, es la única norma con rango de ley que reconoce expresamente la existencia de los derechos sexuales y los derechos reproductivos. En ella se señala que es obligación del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y locales de adoptar políticas, planes y programas para garantizar el derecho a la salud, “con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura.”

**SÉPTIMO. La igualdad de oportunidades en materia laboral de las mujeres.**

Una especial situación se presenta en el caso de las mujeres que ejercen sus derechos reproductivos, porque es el escenario en el que se advierten los mayores casos de discriminación, como los que se presentan en el ámbito laboral.

Al respecto, tanto la normatividad internacional, como nacional vigente, brinda una protección especial a estas personas, como se analizará a continuación:

**Normatividad internacional.**

**7.1 Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo**<sup>15</sup>:

Tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para todas las madres trabajadoras, empezando por señalar en su artículo 2° que sus disposiciones se aplican a: “(...) todas las mujeres empleadas, inclusive las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente”.

Como se ha precisado, el artículo 8° del Convenio N° 183 prohíbe al empleador despedir a una mujer trabajadora en tres supuestos claramente delimitados, relacionados con el ejercicio de la maternidad:

---

<sup>14</sup> Publicada el 16 de marzo del 2007,

<sup>15</sup> Convenio sobre la protección a la maternidad del año 2000, ratificado por el Perú, mediante el Decreto Supremo N° 012-2016-RE.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

- Cuando esté embarazada;
- Durante el goce de su licencia maternal o licencia en caso de enfermedad o complicaciones, o
- Después de haberse reintegrado al trabajo durante el periodo que ha de determinarse en la legislación nacional.

Adicionalmente, se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Asimismo, en el artículo 9° de dicho Convenio, el organismo supranacional exhorta a los Estados a garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.

**7.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>16</sup>:**

La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero, refiriéndose en su artículo 25.2 a la maternidad como un derecho fundamental, reconociendo que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. (...)”.

**7.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>17</sup>:**

Este tratado internacional en su artículo 26° establece que: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

---

<sup>16</sup> Este instrumento fue proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), siendo aprobada por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 13282 publicada el 24 de diciembre de 1959.

<sup>17</sup> Aprobado por el Decreto Ley N° 22128, publicado el 29 de marzo de 1978 y ratificado por la Décimo Sexta Disposición General y Transitoria del Título VIII de la Constitución Política de 1979.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**7.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)<sup>18</sup>:**

**Artículo 1º:** “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (...)”

**Artículo 24º:** “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

**7.5 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"<sup>19</sup>:**

**Derecho a la Constitución y Protección de la Familia.**

**Artículo 15.3.** “Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a: a) conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto.”

**7.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>20</sup>:**

**“Artículo 10ª: (...) 2)** Se debe conceder especial protección a las madres durante el periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

---

<sup>18</sup> Este tratado fue suscrito durante la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, realizada en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969, suscrita por el Perú, el 27 de julio de 1977, y aprobada mediante el Decreto Ley N° 22231 el 12 de julio de 1978.

<sup>19</sup> Este tratado fue adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, siendo aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 26448 del 07 de mayo de 1995.

<sup>20</sup> Suscrito por el Perú el 11 de agosto de 1977 y aprobado por el Decreto Ley N° 22129, publicado el 29 de marzo de 1978. El instrumento de adhesión se depositó el 28 de abril de 1978, el mismo que fue aceptado como ratificación por las Naciones Unidas por ser el Perú signatario. Vigente desde el 08 de julio de 1978.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**7.7 Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>21</sup>:**

En su artículo 1º, se define la expresión “**discriminación contra la mujer**” como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Cabe resaltar que, en el artículo 4º de la Convención se reconoce que, la igualdad jurídica de la mujer no garantiza automáticamente su trato en igualdad de condiciones; por lo que para acelerar la igualdad real de la mujer en la sociedad y en el lugar de trabajo, los Estados pueden aplicar medidas positivas de carácter correctivo mientras persistan las desigualdades.

Además, en su artículo 11º inciso 2) dicho instrumento establece disposiciones específicas dirigidas a proteger la maternidad en el ámbito laboral, disponiendo lo siguiente: “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...) d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (...)”.

**Normatividad nacional**

La norma fundamental establece disposiciones que tutelan la situación de maternidad de las trabajadoras, las que señalamos a continuación:

---

<sup>21</sup> Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, la cual es marco de referencia para la formulación de legislación y políticas públicas dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Este instrumento fue suscrito por el Perú el 23 de julio de 1981 y aprobado por Resolución Legislativa N° 23432, publicada el 05 de junio de 1982. Ratificado el 20 de agosto de 1982, asimismo entró en vigencia a partir del 13 de octubre de 1982.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**  
Reincorporación laboral

**Marco constitucional.**

**7.8 “Artículo 23º.- El Estado y el Trabajo.**

“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.

(...)

**Artículo 26º.- Principios que regulan la relación laboral.**

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:  
Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)”

**Marco legal.**

**7.9** Entre los mecanismos de protección, tenemos que este derecho fue reconocido inicialmente, por la **Ley N° 2851 - Ley que reguló el trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena**<sup>22</sup>, estableciendo en su artículo 18º, que: “La mujer despedida por el empresario dentro de los tres meses anteriores o posteriores al alumbramiento, tiene derecho a los salarios de noventa días, sin perjuicio de las indemnizaciones previstas en el contrato de trabajo.

**7.10** La **Ley N° 4239, modificó la precitada Ley N° 2851**, señalando que: “Las mujeres y los niños que sean separados del trabajo, sin causa justificada recibirán el sueldo o salario de dos meses”.

**7.11** El **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**<sup>23</sup>, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su texto original, estableció:

**“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:**

(...)

<sup>22</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano, el 04 de enero de 1919.

<sup>23</sup> Publicado el 12.12.1991.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

**7.12 La Ley N° 27185** <sup>24</sup>, modificó el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en los términos siguientes:

**“Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:**

(...)

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

**7.13 La Ley N° 30367** <sup>25</sup>, **Ley que protege a la madre contra el despido arbitrario y prolonga su período de lactancia**, modifica el precitado inciso, cuyo texto es el siguiente:

**"Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:**

(...)

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que, el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

---

<sup>24</sup> Publicado el 19.10.1999.

<sup>25</sup> Publicado el 25.11.2015.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**7.14** Posteriormente, dicha norma fue modificada por el **Artículo Único de la Ley N° 31152**<sup>26</sup>, ampliando el despido nulo a la trabajadora durante el periodo de prueba, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias.

**7.15** Ahora bien, es importante recalcar que, luego de que el Estado Peruano suscribiera el mencionado Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto de la protección de la maternidad, se emitió la **Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**<sup>27</sup>, norma que prescribe lo siguiente:

**“Artículo 6º.- 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 despida 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”.

**Licencias de Paternidad y Maternidad en el Perú**

**7.16 Licencia por paternidad:**

Todo padre, y a la vez trabajador, tanto del sector público, como privado, tiene derecho a que su empleador le otorgue un periodo de días válidos como descanso remunerado para el acompañamiento oportuno hacia la madre y el recién nacido.

Entonces, tal y como lo estipula la **Ley N° 30807** de fecha 04 de julio de 2018, que modifica el artículo 2 de la Ley N° 29409, las personas que certifiquen su paternidad podrán gozar de una cierta cantidad de días ampliados con el fin de generar los primeros lazos afectivos con el hijo, brindarle la seguridad necesaria por su condición de vulnerable, y asistir

---

<sup>26</sup> Publicada el 01 abril 2021

<sup>27</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 27 de diciembre de 2017.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

a la madre económica y activamente. La licencia de paternidad es irrenunciable y no puede ser sustituido por pago en efectivo.

**La licencia por maternidad:**

- 7.17** La licencia por maternidad en nuestro país se encuentra regulada actualmente por la **Ley N° 30367 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2016-TR**. Según el artículo 2° de la mencionada Ley que modifica el artículo 1° de la Ley N° 26644, en concordancia con el artículo 2° del mencionado decreto supremo, se establece que es derecho de la trabajadora, derivado del proceso biológico de la gestación, que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal.

**Permiso por lactancia materna:**

- 7.18 (Ley que otorga permiso por lactancia materna - Ley N° 27240)**

Es el goce de un tiempo de permiso que tiene toda madre trabajadora al término del período post natal, para el cuidado y alimentación de su hijo hasta que tenga un año de edad. La hora diaria de permiso de lactancia, que estará comprendida dentro de la jornada laboral, se considera efectivamente laborada y no será materia de descuentos. Este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna, se incrementará una hora más al día.

**En el caso específico del régimen CAS.**

- 7.19** Corresponde precisar que el artículo 6° inciso g) del Decreto Legislativo N° 1057, establece el derecho de los trabajadores del régimen Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de poder solicitar licencia con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.





**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**7.20** Por su parte, el artículo 12° inciso 1) del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-200 8-PCM y modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, dispone que se suspende (con contraprestación) el deber de prestación de servicios de la trabajadora sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal. Indicando, además, que el **descanso a que alude es irrenunciable.**

**7.21** De manera complementaria, el artículo 8-A inciso 1) de la normativa en comento, dispone que las madres trabajadoras sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al término del período post natal, tienen derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 28731 - Ley que amplía la duración del Permiso por Lactancia Materna.

**7.22** En este sentido, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), ya reconoce beneficios a las trabajadoras en situación de maternidad. Así, si bien se trata de un contrato de trabajo temporal y provisional, ello no impide que las trabajadoras sujetas al mismo, ejerzan derechos fundamentales relacionados con su condición de maternidad, que, como se ha explicado anteriormente, están protegidos constitucionalmente.

**Despido nulo por razones de discriminación por el sexo en el caso específico del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).**

**7.23** Ahora bien, siguiendo la línea del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03639-2017-PA/TC Lambayeque, en un caso similar como el presente, en el régimen del CAS, en principio, no podría producirse un despido nulo, porque se ha establecido que solo está restringido al régimen de la actividad laboral privada, pues así ha sido regulado en el Decreto Legislativo N° 728, sin embargo, resulta necesario reinterpretar la posibilidad de un despido nulo en el régimen Contratación Administrativa de Servicios (CAS) para hacerlo



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

compatible con el deber derivado de la Constitución Política del Estado (artículo 23º) - relativas a la protección especial de la mujer trabajadora en situación de maternidad -, cuando este tenga como causa el estado o ejercicio de su maternidad o por razones vinculadas a ella.

- 7.24** Además, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa antes reseñada, debe considerarse que, en estos casos, debido a la implicancia que involucra poder demostrar que un despido ha tenido como causa el estado de maternidad o las consecuencias de este, deberá operar la presunción de que el despido ha tenido como motivo dicho estado si es que la trabajadora, previamente, puso en conocimiento a la entidad empleadora que se encontraba en dicho estado.

**OCTAVO. Pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional.**

**8.1 Expediente N° 05652-2007-PA/TC Lima.<sup>28</sup>**

“20. (...) cualquier distinción de trato (distinción, exclusión o restricción) en el ámbito público o privado que sea desfavorable para la mujer por razón de su estado de embarazo, debido a que le impide injustificadamente gozar o ejercer los derechos fundamentales de que es titular, constituye un acto discriminatorio que es nulo de pleno de derecho por contravenir el inciso 2) del artículo 2.º de la Constitución (...)

52. (...) el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo. Son manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar, objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida”.

**8.2 Expediente N° 03861-2013-PA/TC Lambayeque<sup>29</sup>**

“19. (...) las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, y que tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre y post

<sup>28</sup> Sentencia de fecha 06 de noviembre de 2008.

<sup>29</sup> Sentencia de fecha 29 de octubre de 2014.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

natal, así como el derecho a gozar de un permiso por lactancia. La titularidad de este derecho no corresponde a la mujer en cuanto tal, sino solo en la medida que haya concebido, y resulta exigible precisamente desde ese momento”.

**8.3 Expediente N° 00677-2016-PA/TC Moquegua** <sup>30</sup>

“46. (...) cabe preguntarse hasta qué momento se presumirá que el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo se ha realizado por el estado de embarazo de una trabajadora. Este colegiado considera que la protección debe extenderse hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia reconocido por la Ley N° 27240 (hasta que el menor hijo cumpla un año), derecho cuya protección ha sido reafirmada por este Tribunal Constitucional en el expediente N° 1272-2007-PA/TC.

48. (...) a manera de resumen, estas serán las reglas que operarán en el caso de mujeres que demanden haber sido víctimas de un despido por estado de gestación:

Cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamiento o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora embarazada, deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado.

Las mujeres que a través de un proceso judicial demanden haber sido víctimas de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, deben haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente.

La protección señalada surte efectos hasta la culminación del periodo de permiso por lactancia establecido por ley”.

**8.4 Expediente N° 01272-2017-PA/TC Madre de Dios** <sup>31</sup>

“21. El propio trato diferente que se establece entre mujeres y hombres (madres y padres) al configurar derechos como la “licencia por maternidad” y

<sup>30</sup> Sentencia de fecha 06 de agosto de 2020.

<sup>31</sup> Sentencia de fecha 05 de marzo de 2019.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

el “permiso por lactancia” para las mujeres, se justifica en la medida en que el derecho a la igualdad, también puede implicar tratos diferenciados, siempre que exista justificación razonable y objetiva para ello.

22. Lo que se busca a través de derechos como la licencia por embarazo y por lactancia no solo es proteger el derecho a la igualdad y a la salud de las mujeres, así como el derecho a la salud del niño o niña, sino que no haya conflicto entre las responsabilidades propias de su naturaleza biológica y las profesionales”.

**8.5 Expediente N° 03639-2017-PA/TC Lambayeque<sup>32</sup>**

“27. (...) este Tribunal es consciente 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 ámbito laboral no se vean vulnerados.

28. En este sentido, a este Tribunal no le queda duda que existe una obligación del Estado que emana de la Constitución que consiste en brindar una protección especial a las trabajadoras en situación de maternidad. Esta protección reforzada no debe distinguir el régimen laboral en el que se encuentren.

36. (...) debido a la dificultad que implica poder demostrar que un despido ha tenido como causa el estado de maternidad o las consecuencias de este, deberá operar la presunción de que el despido ha tenido como razón dicho estado si es que la trabajadora, previamente, puso en conocimiento a la entidad empleadora y acreditó que se encontraba en dicho estado”.

**NOVENO. Sobre la perspectiva de género.**

- 9.1** La perspectiva de igualdad de género, entendido como una nueva mirada a la desigualdad y a la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se presenta como una herramienta metodológica que **necesariamente debe ser**

<sup>32</sup> Sentencia de fecha 10 de noviembre de 2020.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**empleada en el ámbito institucional** (y también en el ámbito privado), ya que ayuda a la materialización de las medidas públicas adoptadas para lograr una real igualdad en derechos entre hombres y mujeres, y porque también constituye un instrumento ético que dota de legitimidad a las decisiones institucionales que se tomen en aras de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria<sup>33</sup>.

- 9.2** Analizar una situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada; puesto que, a partir de la redistribución equitativa de los roles y actividades entre ambos sexos (en las esferas de lo público y privado), la justa valoración de los distintos trabajos que realizan, la modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad, así como el fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres, se logra la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, revirtiendo las relaciones de poder por las que históricamente se mantuvo a la mujer bajo sometimiento de los varones.
- 9.3** La perspectiva de género viene a constituir un instrumento cuya finalidad es impregnar de manera transversal en las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad, el ideal de igualdad entre varón y mujer - no solo formal, sino también material -; es decir, la transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, de las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, así como que se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real, logrando que tanto los hombres como las mujeres se encuentren

---

<sup>33</sup> MIMP. Conceptos Fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Pag. 6



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

regulados por las mismas reglas y tengan el mismo trato en todos los ámbitos, salvo diferencias naturales, al encontrarse proscritas en el artículo 2° inciso 2) de la Constitución Política del Perú<sup>34</sup>.

- 9.4** El Tribunal Constitucional respecto a la incorporación y práctica del **enfoque o perspectiva de género en el ejercicio de la función judicial**, en el Expediente N° 01479-2018-PA/TC señaló que: “La desaparición de las desigualdades es un desafío social y es un objetivo cuyo cumplimiento involucra principalmente al Estado, pero también a todos sus integrantes en conjunto. En ese sentido, la perspectiva de igualdad de género, entendido como una nueva mirada a la desigualdad y a la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se presenta como una herramienta metodológica que necesariamente debe ser empleada en el ámbito institucional (y también en el ámbito privado), ya que ayuda a la materialización de las medidas públicas adoptadas para lograr una real igualdad en derechos entre hombres y mujeres, y porque también constituye un instrumento ético que dota de legitimidad a las decisiones institucionales que se tornen en aras de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria. (Fundamento 9)”, precisando además que: “La perspectiva de igualdad de género es, pues, una nueva forma de análisis que evidencia, cómo es que determinados hechos o situaciones afectan de manera distinta a los hombres y a las mujeres, vale decir, un análisis con sensibilidad de género y motivado por lograr la equidad entre hombres y mujeres. Es esta definición conceptual la que explica por sí sola la necesidad de su incorporación en el ámbito institucional. (Fundamento 10)”.

**DÉCIMO. Sobre el principio de igualdad y no discriminación.**

- 10.1** Respecto al **principio de igualdad** el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, precisa que “En ese sentido, la igualdad es un -

---

<sup>34</sup> Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

principio- derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. (...) Dicha igualdad implica lo siguiente: a) la abstención de toda acción legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación arbitraria, injustificable y no razonable, y b) la existencia de un derecho subjetivo destinado a obtener un trato igual, en función de hechos, situaciones y relaciones homologas.(...) En puridad, el principio de igualdad se constituye simultáneamente de la manera siguiente: a) como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos; b) como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario del poder; c) como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona); y d) como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad entre los hombres. (Fundamento jurídico 3.1)”

- 10.2** Por otro lado, respecto a la **no discriminación** el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01423-2013-PA/TC, precisa que “19. La obligación de no discriminación se encuentra prevista de manera expresa en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 3° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La obligación de no discriminación no debe confundirse con el derecho de toda persona a ser tratada igual ante la ley, tanto en la formación de la norma como en su interpretación o aplicación. Este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos. Como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que "la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana" (Opinión Consultiva N° 4/84). La igualdad jurídica presupone, pues,



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación).”

**Solución del caso concreto:**

**UNDÉCIMO.** Ahora bien, la accionante **Elsa Violeta Guerrero Guerrero**, alega que la demandada, mediante Carta N° 253-2016-SRR.HH -MDAV de fecha 07 de setiembre de 2016, le comunicó la culminación de su contrato administrativo de servicios, agradeciéndole por los servicios prestados, a pesar de encontrarse bajo los alcances de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Al respecto, conforme a lo desarrollado por las instancias de mérito, la demandante demuestra que se ha encontrado vinculada a la entidad emplazada, como a continuación se detalla:

| <b>Régimen</b>  | <b>Período</b>                  | <b>Cargo</b>                                     | <b>Medios probatorios</b>   |
|---|---------------------------------|--|---|
| <b>Locación de servicios</b>  | 05.01.2015 al 04.03.2015        | Secretaria del Órgano de Control Interno         | Contrato de Locación de Servicios N° 039-2015- MDAV (fs. 14)                                  |
| <b>CAS</b>  | <b>11.03.2015</b> al 11.06.2015 | Secretaria del Órgano de Control Interno         | Contrato Administrativo de Servicios N° 012-2015- MDAV (fs. 16)                               |
| El juez de la causa asume la <b>prórroga del contrato CAS</b> (aspecto que no es cuestionado) | A partir del 12.06.2015         | Secretaria del Órgano de Control Interno         | Boleta de pago FEBRERO 2016 (fs. 23). Indica como fecha de ingreso: <b>11.03.2015</b>         |
| <b>CAS</b>  | 15.03.2016 al 14.09.2016        | Asistente del área de Gerencia de Administración | Boleta de pago: MARZO 2016 Contratos Administrativo de servicios N° 00023-2016- MDAV (fs. 69) |





**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**DÉCIMO TERCERO.** Además, esta Sala Suprema advierte determinadas situaciones que evidenciarían que la no renovación del contrato administrativo de servicios de la accionante, obedeció a razones vinculadas a su salud reproductiva, y al derecho a decidir libremente sobre ello; en ese sentido, se tiene lo siguiente:

- **Papeleta de salida N° 0890-2016 del 22 de agosto de 2016<sup>35</sup>**, en el que la demandante solicita: **“Motivo de salud: Descanso médico por madre gestante”**; documento que contiene el visto bueno de la demandada.
- **Solicitud de licencia pre y post natal de fecha 31 de agosto de 2016, con registro de unidad de trámite documentario N° 42831**, con el cual, la accionante peticiona se respeten sus derechos, concedidos mediante las Leyes N° 26644 y N° 29849; además, adjunta a su pedido, el certificado por incapacidad temporal para el trabajo (CIT N° A-292-0015381-16) otorgado por EsSalud<sup>36</sup>, y el contrato administrativo de servicios N° 023-2016-MDAV.
- **Carta N° 253-2016-SRR.HH-MDAV de fecha 07 de setiembre de 2016**, mediante la cual, la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes comunicó a la accionante, que el 14 de setiembre de 2016 culminaba su contrato administrativo de servicios, dándole las gracias por los servicios prestados a la comuna.
- **Informe N° 822-2016-S.G.RR. HH-MDAV del 30 de diciembre de 2016**, donde la Gerencia de Recursos Humanos de la entidad edil emplazada reconoce que, hasta dicha fecha, no se había recepcionado respuesta alguna si procede o no, el pedido de la accionante.

**DÉCIMO CUARTO.** Bajo ese contexto, tenemos que no existe justificación, ni razón de por qué la parte accionante, quien se encontraba ejerciendo su

---

<sup>35</sup> A folios 27.

<sup>36</sup> A folios 68.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

derecho a la maternidad, conforme lo reconoce la normativa que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y con pleno conocimiento de ello, por parte de la entidad emplazada, no fue renovada en su plaza; circunstancia que la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes no ha logrado rebatir a lo largo del presente proceso, pese a encontrarse válidamente notificada.

**DÉCIMO QUINTO.** Por consiguiente, atendiendo a la normatividad desarrollada precedentemente, de conformidad con los lineamientos emitidos por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03639-2017-PA/TC Lambayeque, se debe presumir que, la no renovación del contrato administrativo de servicios a la accionante, fue un despido nulo que tuvo como causa las consecuencias biológicas del embarazo.

**DÉCIMO SEXTO.** Aunado a ello, desde una perspectiva de igualdad de género, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC<sup>37</sup>, ha señalado que: “La discriminación contra la mujer es un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. (...) cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social, así como una obligación internacional del Estado” (fundamento 9). Siendo el estado de gravidez, una condición en la cual, ninguna mujer se puede ver violentada, ni discriminada, en sus derechos reproductivos, en el ámbito laboral.

**DÉCIMO SÉPTIMO.** Por tanto, en el presente caso, se concluye que la no renovación del contrato de la accionante, se trató de un acto de discriminación por razón de sexo, por su condición de ser mujer y gestante, lo cual genera una

---

<sup>37</sup> Sentencia de fecha 06 de noviembre de 2008.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

vulneración del derecho a la igualdad, constituyendo, además, este despido nulo en una forma de violencia contra la madre trabajadora, a quien, como se ha explicado, se le reconoce una especial protección, conforme lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Perú y las normas denunciadas.

**DÉCIMO OCTAVO.** En consecuencia, con un enfoque en la protección reforzada para las madres que trabajan, corresponde disponer la restitución de la demandante en las mismas labores que venía ocupando a la fecha de la no renovación de su contrato CAS (Contratación Administrativa de Servicios) o en cargo similar, para garantizar la gama de derechos que la Constitución Política del Estado le otorga; protección que, mínimamente, deberá extenderse por un año; porque de no ser así, las disposiciones del referido régimen con nuestra Carta Magna serían leídas de diferente manera; por un lado, se garantizaría que las trabajadoras puedan ejercer derechos vinculados con su condición biológica de madres, pero, por otro, se dejaría a merced del empleador poder prescindir de los servicios de las trabajadoras sin causa justificada.

**DÉCIMO NOVENO.** Por consiguiente, se verifica que el Colegiado Superior, al haber desestimado la pretensión objeto de demanda, ha incurrido en la infracción normativa denunciada; por lo que, corresponde declarar **fundado** el recurso de casación interpuesto por la accionante, debiendo actuar conforme al artículo 396° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria.

**VIGÉSIMO. Conclusiones finales:**

- 20.1** Los Estados deben garantizar los derechos reproductivos como una forma de proteger los derechos humanos, que ya están reconocidos en las leyes nacionales y en los tratados internacionales.
- 20.2** Es innegable que el Estado tiene un deber derivado de la Constitución, de brindar protección reforzada a las trabajadoras en condición de maternidad,



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

que no debe diferenciar el régimen laboral en el que se encuentran; quienes tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre y post natal, así como el permiso por lactancia materna, lo que constituye una manifestación del ejercicio de los derechos a la reproducción y la salud reproductiva.

**20.3** El régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios) reconoce beneficios a las trabajadoras en condición de maternidad. Así, si bien se trata de un contrato de trabajo temporal y provisional, ello no impide que las madres sujetas al mismo, ejerzan derechos fundamentales relacionados con su salud reproductiva.

**20.4** De lo expuesto, tenemos que la igualdad ante la ley exige que las personas que se encuentren en condiciones y supuestos similares, puedan tener la garantía de que los órganos públicos van a aplicar el dispositivo legal, de manera idéntica para todos en escenarios similares, así como de ser tratados de la misma manera; salvo situaciones objetivas y razonables que justifiquen un trato diferenciado.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584, aprobado por el Decreto Supremo N.º 013-2008-JUS, las partes del proceso contencioso administrativo no podrán ser condenadas al pago de costos y costas.

**DECISIÓN:**

Por estas consideraciones; y de conformidad con lo establecido en el artículo 396° del Código Procesal Civil, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante **Elsa Violeta Guerrero Guerrero**, mediante escrito de fecha 01 de abril de 2019<sup>38</sup>; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha 17 de enero de 2019<sup>39</sup>; y, **actuando en sede de**

---

<sup>38</sup> Ver fojas 219.

<sup>39</sup> Ver fojas 207.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12584-2019  
TUMBES**

Reincorporación laboral

**instancia, REVOCARON** la sentencia apelada de fecha 28 de setiembre de 2018<sup>40</sup>, y **REFORMANDOLA**, declararon **FUNDADA** la demanda. **ORDENARON** a la entidad demandada reponga a la recurrente en las mismas labores que venía ocupando o en cargo similar; protección reforzada que debe prolongarse mínimamente por un período equivalente a 1 año; sin costas, ni costos. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a Ley; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la **Municipalidad Distrital de Aguas Verdes**, sobre reincorporación laboral. Interviene como ponente la señora Jueza Suprema **Tello Gilardi**; y, los devolvieron. -

**S.S.**

**TELLO GILARDI**

**CALDERÓN PUERTAS**

**TOLEDO TORIBIO**

**CORRALES MELGAREJO**

**DÁVILA BRONCANO**

*Mga/Mlqch*

---

<sup>40</sup> Ver fojas 152.