



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

*Corresponde reponer a la demandante al cargo anterior desempeñado antes de su designación en el cargo de confianza considerando que, debido a su condición de madre gestante, le corresponde una protección especial contra el despido arbitrario, para lo cual debe aplicarse el enfoque de género que permite garantizar sus derechos constitucionales, entre ellos, los reproductivos.*

Lima, cuatro de octubre de dos mil veintitrés.-

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

**VISTA;** la causa número treinta y tres mil cincuenta y siete - dos mil diecinueve - Cañete, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; y, producida la votación con arreglo a ley, ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Edith Catalina Quispe Pichihua**, de fecha 24 de mayo de 2019, que corre de fojas 304 a 310, contra la Sentencia de vista de fecha 26 de noviembre de 2018, que corre de fojas 286 a 295, que **revocó** la Sentencia de primera instancia de fecha 27 de marzo de 2018, obrante de fojas 230 a 239, que declaró infundada la demanda y reformándola, la declaró **fundada**; en el proceso contencioso administrativo seguido con la demandada **Municipalidad Provincial de Cañete**, sobre reposición laboral.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante el auto de calificación de fecha 12 de mayo de 2022, de fojas 34 y siguientes, que aparece en el cuaderno de casación, se declaró procedente el citado recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal establecida en el artículo 386° del Código Procesal Civil, referida a la ***infracción normativa del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú e infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del caso:**

- a) **Pretensión:** Por escrito de demanda obrante de fojas 39 a 46, subsanada de fojas 52 a 54, la demandante ha solicitado su reposición en su cago habitual de empleada pública, despedida en su condición de mujer y madre de familia con fecha 12 de febrero de 2015, en pleno estado de gravidez de gestación prenatal, debiendo procederse a la reposición o restitución al trabajo en el cargo habitual y/o en otro similar categoría, al que ha venido prestando servicios ininterrumpidos desde el 23 de mayo de 2013 al 12 de febrero de 2015.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Cañete, mediante sentencia de fecha 27 de marzo de 2018, declaró infundada la demanda, señalando que de autos se aprecia que al momento de la contratación de la actora, esto es, el 20 de junio de 2014, el cargo de Sub Gerente de Fiscalización Tributaria, estaba considerado como de confianza, conforme se aprecia de la Resolución N° 276-2014-AL/MPC de fojas 15, del ROF y de la declaración de la propia de la demandada;



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

en ese sentido, la actora no puede alegar desconocimiento respecto a la naturaleza laboral de la que fue contratada, dado que la Resolución N° 276-2014, al momento de encargársele la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria, se le hace conocer expresamente que es en virtud a la confianza. Asimismo, la propia demandante ha señalado que estuvo contratada en otras oportunidades como CAS y luego se le contrató en cargo de confianza y en ese sentido, al no pertenecer a la carrera administrativa por ser servidora contratada a plazo determinado, al darse por terminada su designación concluye su relación laboral y no es que haya adquirido una estabilidad laboral, ya que en realidad ha estado sujeta a la confianza de su empleador para su continuidad laboral, toda vez que la actora cumplía funciones de organización, dirección, supervisión y/o fiscalización de las obligaciones tributarias, funciones administrativas que reportaba a la Gerencia de Administración Tributaria; por tanto, la extinción del vínculo laboral se debe a que su empleador le quitó la confianza, hecho que no califica como despido arbitrario, por cuanto su continuidad estaba condicionado a la decisión de su superior y el hecho de que el suceso se haya producido cuando estaba en estado de gestación en nada enerva la decisión legal adoptada, por el solo hecho de que el cargo de Sub Gerente de Fiscalización Tributaria que ocupaba era de confianza.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante sentencia de vista de fojas 286 a 295, revocó la apelada y reformándola, declaró fundada la demanda en los términos señalados en la Sentencia de vista, sustentando su decisión en que de acuerdo al artículo 11° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, un trabajador CAS puede ser designado temporalmente en el cargo de



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

confianza, sin que ello implique la variación de su retribución o el plazo del contrato, lo que en el presente caso ha ocurrido, ya que desde el 20 de junio de 2014, esto es, 10 días antes de que finalice su último contrato CAS, se le encargó la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria, debiendo precisarse que el a quo ha establecido que el último día de labor fue el 21 de enero de 2015 y dicha fecha no ha sido impugnada, por lo que se tiene como cierto; siendo así, la demandante laboró sin contrato CAS desde el 30 de junio de 2014 y sin solución de continuidad hasta el 21 de enero de 2015, por lo que, las consecuencias del hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo de contrato están contenidas en el artículo 5.2 del D.S N°075-2008-PCM que establece que el contrato administrativo de servicios se proroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato, así también lo establece el IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral; por lo que, siendo que el último contrato suscrito por la demandante por el plazo de 3 meses y luego del mismo no se suscribió contrato alguno, pero la demandante continuó prestando servicios, entonces se concluye que el contrato CAS se entiende prorrogado desde enero 2015 a marzo 2016; asimismo, debe ponderarse la situación de que la demandante al 21 de enero de 2015 se encontraba en avanzado estado de gestación, por lo que la conclusión del vínculo laboral le otorga una protección especial y si bien es cierto que en el régimen CAS no es posible la reposición en la medida de que se trata de un régimen especial y transitorio; sin embargo, cuando el cese se produce sin causa alguna y estando evidenciado o comunicado un notorio estado de gestación se incurre en abuso de derecho, proscrito en el artículo 103° de la Constitución; en



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

consecuencia, se concluye que estando la demandante en estado de gestación y laborando sin contrato CAS se produjo la prórroga automática de su contrato hasta el 31 de marzo de 2015 y siendo que fue cesada el 21 de enero de 2015, se tiene que, siendo evidente su estado de gestación y además comunicado a la entidad demandada el 13 de enero de 2015, la regla de que la reposición no es procedente en caso de trabajadores CAS no resulta aplicable en dicho contexto, ya que es evidente el abuso del derecho en que incurre la demandada, lo que colisiona con otros derechos fundamentales de mayor relevancia como son la protección a la madre trabajadora que otorga la Constitución, debiendo precisarse que no cabe pronunciamiento sobre desnaturalización alguna, en tanto, que no ha sido incoado como causa petendi.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa constituye un vicio de derecho en que incurre el juzgador en una resolución; determinando que el caso sea pasible de ser examinado por medio de un recurso de casación, siempre que esté ligado por conexidad lógica a lo decidido. En tal sentido, se puede conceptualizar a la infracción normativa como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

**Tercero:** En el presente caso, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por la causal referida a la ***infracción***



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

***normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que establece lo siguiente:

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:  
(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Así como por la causal de ***infracción normativa del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú***, que establece lo siguiente:

“Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:  
(...)

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

(...)”

**Cuarto: En relación a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**

Corresponde señalar que el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva reconocidos también como principios de la función jurisdiccional en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, así como en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la resolución, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder – deber de la jurisdicción; el derecho al debido proceso en cambio significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales recogido expresamente dada su importancia en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

**Quinto:** En ese sentido la motivación escrita de las resoluciones judiciales como principio y derecho de la función jurisdiccional constituye un deber de los magistrados, tal como lo establece el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, y las normas de desarrollo legal. Ello obliga a los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresar las razones de hecho y de derecho que los ha llevado a decidir, debiendo existir en esta fundamentación, congruencia; esto es, debe de pronunciarse respecto a los hechos invocados por las partes y conforme al petitorio formulado, debiendo expresar una suficiente justificación de la decisión adoptada asegurando la impartición de la justicia con sujeción a la Constitución Política del Estado y a la Ley, tal como lo establecen los artículos 50°incis o 6) y 122°inciso 3) del Código Procesal Civil; dicho deber implica que los juzgadores expresen el razonamiento jurídico a la que ésta les ha llevado, así como los fundamentos fácticos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**Sexto:** En ese sentido, se aprecia de autos que la Sala Superior ha expuesto en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para amparar la demanda interpuesta, dando respuesta a los agravios expresados por las partes, efectuando las precisiones que ha considerado pertinentes, razón por la cual sus argumentos no pueden analizarse a través de la presente causal, en consecuencia, deviene en **infundada**.

**Sétimo:** En cuanto a la ***infracción normativa del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.***

El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad.

El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, que podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico. La doctrina acepta casi unánimemente que el principio de irrenunciabilidad solo protege al trabajador, no pudiendo favorecer al empleador.

El Tribunal Constitucional, en el expediente N°008 -2005-PI/TC, fecha 12 agosto 2005, fundamento 24 ha señalado que: “Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

**Octavo:** En el caso que nos ocupa, el objeto de controversia consiste en determinar si la no renovación del contrato administrativo de servicio suscrito por la demandante, tuvo como motivo su estado de gestación, condición que en el caso de autos ha quedado demostrado que la demandada tenía pleno





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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

conocimiento de ello antes de dar por concluido el contrato de la actora; razón por la cual, teniendo en cuenta la situación de especial vulnerabilidad de la demandante por su estado de maternidad es que corresponde invocar el marco normativo en el que se sustentará la presente ejecutoria.

**Noveno: Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos.**

Es importante 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.

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.

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.

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



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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.

Su reconocimiento implica que todas las parejas e individuos puedan decidir libre y responsablemente el número de hijos que desean tener, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos<sup>1</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>2</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>3</sup>.

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.

---

<sup>1</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>2</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>3</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)



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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 adecuada y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud.

Por su parte, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley 28983<sup>4</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.”

**Décimo: 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:

---

<sup>4</sup> Publicada el 16 de marzo del 2007,



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**Normatividad internacional.**

**10.1 Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>5</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:

- 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.

---

<sup>5</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**10.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>6</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. (...)”.

**10.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>7</sup>:**

Este tratado internacional en su artículo 26<sup>o</sup> 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”.

**10.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)<sup>8</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

---

<sup>6</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>7</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.

<sup>8</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.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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”.

**10.5 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"<sup>9</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.”

**10.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>10</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

---

<sup>9</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>10</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

**10.7 Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>11</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 11 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

---

<sup>11</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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:

**Marco constitucional.**

**10.8 “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.**

**10.9** 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>12</sup>, estableciendo en su artículo 18, 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.

---

<sup>12</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano, el 04 de enero de 1919.





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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**10.10 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”.

**10.11 El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>13</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:**

(...)

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

**10.12 La Ley N° 27185<sup>14</sup>, modificó el inciso e) del artículo 29° del TUO 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”.

---

<sup>13</sup> Publicado el 12.12.1991.

<sup>14</sup> Publicado el 19.10.1999.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**10.13** La Ley N° 30367<sup>15</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 periodo 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”.

**10.14** Posteriormente, dicha norma fue modificada por el **Artículo Único de la Ley N° 31152**<sup>16</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.

**10.15** 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**,

---

<sup>15</sup> Publicado el 25.11.2015.

<sup>16</sup> Publicada el 01 abril 2021



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres<sup>17</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**

**10.16 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 2º 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 a la madre económica y activamente. La licencia de paternidad es irrenunciable y no puede ser sustituido por pago en efectivo.

---

<sup>17</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**10.17 La licencia por maternidad:**

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.

**10.18 Permiso por lactancia materna:**

**(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.

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

Corresponde precisar que el artículo 6 inciso g) del Decreto Legislativo N° 1057, establece el derecho de los trabajadores del régimen 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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

Por su parte, el artículo 12 inciso 1) del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-P CM 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**.

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.

En este sentido, el régimen 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.

**10.20 Despido nulo por razones de discriminación por el sexo en el caso específico del régimen CAS**

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



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

embargo, resulta necesario reinterpretar la posibilidad de un despido nulo en el régimen CAS para hacerlo compatible con el deber derivado de la Constitución Política del Estado (artículo 23ª) - 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.

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.

**Décimo primero: Pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional.**

**11.1 Expediente N° 05652-2007-PA/TC Lima.<sup>18</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. ° 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

---

<sup>18</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar, objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida”.

**11.2 Expediente N° 03861-2013-PA/TC Lambayeque<sup>19</sup>**

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

**11.3 Expediente N° 00677-2016-PA/TC Moquegua<sup>20</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.

---

<sup>19</sup> Sentencia de fecha 29 de octubre de 2014.

<sup>20</sup> Sentencia de fecha 06 de agosto de 2020.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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”.

**11.4 Expediente N° 01272-2017-PA/TC Madre de Dios<sup>21</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 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.

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”.

**11.5 Expediente N° 03639-2017-PA/TC Lambayeque<sup>22</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.

---

<sup>21</sup> Sentencia de fecha 05 de marzo de 2019.

<sup>22</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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”.

**11.6 Expediente N°04105-2019-PA/TC <sup>23</sup>**

“14. Ahora bien, con relación a lo afirmado por la demandante, esto es, que su despido está directamente relacionado con su condición de madre que venía gozando de permiso diario de lactancia, este Tribunal advierte que la entidad emplazada no ha negado que la actora venía gozando de dicho derecho. Al contrario, dicha situación es reconocida por esta, y sirve de sustento para que mediante la Resolución Directoral N205-2018/MDV-GA, de fecha 10 de diciembre de 2018, declare fundado el recurso de apelación interpuesto por la accionante contra la Carta 660-2018/MDV-GA-SGRH, bajo la consideración de que, “conforme lo dispone la norma en el artículo 6° de la Ley N°30709 que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres, por lo que 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, por consiguiente es de

---

<sup>23</sup> Sentencia de fecha 01 de febrero de 2022.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

manifestar que la administrada le asiste el derecho invocado y es de plena aplicación la norma antes señalada”,

“18. En dicho sentido, conforme se desprende de los actuados, la entidad emplazada no demostró que la no renovación del contrato laboral de la recurrente se haya producido por la comisión de alguna falta grave o la extinción de la necesidad institucional de los servicios prestados por la recurrente. Tal situación evidencia que la demandada no renovó el contrato de la actora únicamente por razones vinculadas a su condición de madre lactante, circunstancia que conduce a concluir que se produjo un despido nulo.

19. Por ello, en el presente caso se debe tutelar los derechos al trabajo y a la igualdad, así como el derecho a no ser discriminado, por lo que corresponde reponer a la demandante en su puesto de trabajo el equivalente al tiempo de protección que la ley brinda a la mujer en este caso, por el periodo de lactancia interrumpido (conforme se desprende de fojas 7, el menor contaba con 8 meses cuando la recurrente fue despedida), es decir, por 4 meses, sujeta a un contrato laboral de la mismas características a las que tuvo al momento de su cese.

**Décimo segundo: Sobre la perspectiva de género**

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 tomen en aras de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria<sup>24</sup>.

---

<sup>24</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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.

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 regulados por las mismas reglas y tengan el mismo trato en todos los ámbitos, salvo diferencias naturales, al encontrarse proscritas en el artículo 2º inciso 2) de la Constitución Política del Perú<sup>25</sup>.

---

<sup>25</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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 tercero: Sobre el principio de igualdad y no discriminación.**

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 -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



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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)”

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, dar un trato igual a lo



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

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).”

**Décimo cuarto: Solución al caso concreto**

De la revisión de los actuados se aprecia que la demandante se ha encontrado vinculada por la entidad emplazada de la siguiente forma:

<b>Medio probatorio</b>	<b>periodo</b>	<b>cargo</b>
Contrato Administrativo de Servicios N° 140 (fs.3 a 6)	Del 23 de mayo de 2013 al 31 de agosto de 2013.	Técnico en la Sub Gerencia de Control de Recaudación.
Addenda N° 1 al Contrato Administrativo de Servicios (fs 7)	Del 31 de agosto de 2013 al 31 de octubre de 2013.	Secretaria en la Sub Gerencia de Registro, Orientación y Recaudación Tributaria.
Addenda N° 2 al Contrato Administrativo de Servicios (fs 8)	Del 31 de octubre de 2013 al 31 de diciembre de 2013.	Secretaria en la Sub Gerencia de Registro, Orientación y Recaudación Tributaria.
Contrato Administrativo de Servicios N° 023 (fs.9 a 12)	Del 01 de enero de 2014 al 31 de marzo de 2014.	Técnico en la Sub Gerencia de Registro, Orientación y Recaudación Tributaria.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

Addenda al contrato Administrativo de Servicios (fs.13)	Del 31 de marzo de 2014 al 30 de junio de 2014.	en la Sub Gerencia de Registro, Orientación y Recaudación Tributaria.
Resolución de Alcaldía N° 276-2014-AL-MPC, de fecha 20 de junio de 2014 (fs. 15)	A partir del 20 de junio de 2014.	Sub Gerente de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad.

- Asimismo, a fojas 21 se aprecia la Resolución de Alcaldía N° 029-2015-ALC/MPC, de fecha 06 de enero de 2015, que resolvió dar por concluida la designación de la demandante en el cargo de Sub Gerente de Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Cañete, resolución que fue notificada a la demandante el 21 de enero de 2015, conforme ha sido determinado por la Sala Superior y que no ha sido cuestionado por la demandada.
- Es de verse también de fojas 22 a 30, el Informe N° 007-2015-0—SGFT-GAT-MPC, de fecha 13 de enero de 2015, mediante el cual la demandante informa a la Sub Gerente de Recursos Humanos, que desde el 05 de enero de 2015 ha tenido problemas con el registro de su huella en el reloj de asistencia, motivo por el cual ha venido registrando su asistencia a través del formato de control físico, adjuntando para tal fin, 6 papeletas que corresponden a los días 05, 06, 07, 08, 09 y 12 de enero de 2015; así como, también remite la papeleta de salida del 13 de enero por motivo de control prenatal y análisis ecográfico, lo que se corrobora con la cita de ecografía de fojas 27, el documento denominado “Atención integral a la madre gestante” de fojas 28 y el Carnet Perinatal de fojas 29.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**Décimo quinto:** Estando a los citados medios probatorios, se advierte que la demandante se ha encontrado vinculada con la demandada a través de contratos administrativos de servicios (CAS), por el periodo comprendido desde el 23 de mayo de 2013 al 30 de junio de 2014, sin embargo, antes del vencimiento del último contrato CAS, la actora fue designada al cargo de confianza de Sub Gerente de Fiscalización Tributaria de la Municipalidad, esto es, desde el 20 de junio de 2014 hasta el 21 de enero de 2015, fecha esta última que corresponde al día en que la actora fue notificada de la Resolución de Alcaldía N° 029-2015-ALC/MPC, de fecha 06 de enero de 2015, que resolvió dar por concluida su designación.

**Décimo sexto:** Es de verse también de los actuados, que con anterioridad a la fecha de notificación de la referida resolución, la actora el día 13 de enero de 2015 puso de conocimiento a la emplazada, los problemas técnicos que presentaba con el registro de su asistencia a través del reloj de marcación desde el 05 de enero del citado año, razón por la cual se vio obligada a registrar su asistencia manual, adjuntando las papeletas respectivas, adjuntando además la papeleta de salida del mismo día 13 de enero por motivo de control prenatal y análisis ecográfico, debidamente sustentado.

**Décimo sétimo:** Así las cosas, se evidencia que sin haber sido válidamente notificada la demandante respecto a la conclusión de su designación al cargo de confianza de Sub Gerente de Fiscalización Tributaria, la demandada deshabilitó el registro digital de asistencia de la actora y peor aún, a pesar de haber tomado conocimiento desde el 13 de enero de 2015 sobre la condición de gestante de la actora, decidió dar por concluida de manera arbitraria y definitiva





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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

la relación laboral el día 21 de enero de 2015, cuando lo razonable y legal era retornar a la actora al cargo anterior que venía ejerciendo de forma previa a su designación como trabajadora de confianza y no proceder al cese definitivo sin justificación alguna.

**Décimo octavo:** En este contexto, podemos señalar que no existen motivos razonables por las que la demandante, quien se encontraba ejerciendo su derecho a la maternidad, conforme lo reconoce el régimen especial de contratación administrativa de servicios y con pleno conocimiento de la demandada, no fue removida al cargo anterior que venía ejerciendo antes de su designación, adoptándose más bien una decisión arbitraria que la dejó sin estabilidad laboral a pesar de su estado de gravidez.

**Décimo noveno:** A ello debe agregarse que la entidad emplazada no ha demostrado la existencia de una imposibilidad de no renovación del contrato laboral anterior a la designación de la demanda, ya sea por la comisión de falta grave o la extinción de la necesidad institucional de los servicios prestados por la demandante, situación que únicamente evidencia que la demandada no retornó a la actora a su cargo anterior debido a razones vinculadas a su condición de madre gestante, circunstancia que permite concluir que se produjo un despido nulo.

**Vigésimo:** En efecto, se ha producido una situación similar a la que fue resuelta en el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03639-2017-PA/TC Lambayeque, por lo que puede 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.



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

**Vigésimo primero:** Aunado a ello, desde una perspectiva de igualdad de género, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC<sup>26</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.

**Vigésimo segundo:** Por tanto, en atención a lo expuesto en la presente ejecutoria, corresponde disponer la restitución de la demandante en las mismas labores que venía ocupando con anterioridad a su designación en el cargo de confianza de Sub Gerente de Fiscalización Tributaria o en un cargo similar, para garantizar la gama de derechos que la Constitución Política del Estado le otorga; protección que, mínimamente, deberá extenderse por un año, esto es, el equivalente al tiempo de protección que la ley brinda a la mujer por el periodo de lactancia, 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

---

<sup>26</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.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

empleador poder prescindir de los servicios de las trabajadoras sin causa justificada.

**Vigésimo tercero:** Es preciso señalar que este Tribunal Supremo en la Casación N° 12584-2019-Tumbres, de fecha 11 de abril de 2023, ha tenido oportunidad de resolver en este mismo sentido un caso similar al planteado en autos, concluyendo, entre otros aspectos, lo siguiente: “20.3 El régimen CAS 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”.

**Vigésimo cuarto:** En consecuencia, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que, el presente recurso casatorio deviene en **fundado**.

**DECISIÓN:**

Por estos fundamentos, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 396° del Código Procesal Civil, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Edith Catalina Quispe Pichihua**, de fecha 24 de mayo de 2019, que corre de fojas 304 a 310; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de vista de fecha 26 de noviembre de 2018, que corre de fojas 286 a 295; **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha 27 de marzo de 2018, que corre de fojas 230 a 239 y **reformándola**, declararon **FUNDADA EN PARTE** la demanda, en consecuencia **SE ORDENA** a la entidad demandada que reponga a la demandante al puesto que desempeñó antes de su designación en el cargo de



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

**CASACIÓN N.º 33057 – 2019  
CAÑETE  
Reposición Laboral**

confianza o en otro de similar categoría, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 que regula los Contratos Administrativos de Servicios, protección que debe prolongarse mínimamente por un periodo equivalente a 1 año, equivalente al periodo de lactancia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la entidad demandada **Municipalidad Provincial de Cañete**, sobre reposición laboral; interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo **Toledo Toribio**; y, los devolvieron.

**S.S.**

**TELLO GILARDI**

**CALDERÓN PUERTAS**

**TOLEDO TORIBIO**

**CORRALES MELGAREJO**

**DÁVILA BRONCANO**

*Epe/wgb*