



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



Pleno. Sentencia 283/2023

EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de mayo de 2023, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Morales Saravia, Pacheco Zerga, Gutiérrez Ticse, Domínguez Haro, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña [REDACTED] [REDACTED] contra la resolución de fojas 331, de fecha 17 de junio de 2021, expedida por la Sala Civil Mixta de Sullana de la Corte Superior de Justicia de Sullana, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 6 de diciembre de 2018, la recurrente interpone demanda de amparo contra BHDC DE PERÚ SAC, mediante la cual solicita que se ordene su reposición laboral en el puesto de trabajo de referente de HSE de servicio de fractura hidráulica. Refiere que laboró para la empresa demandada desde el 13 de diciembre de 2017 hasta el 12 de setiembre de 2018, en virtud de contratos sujetos a renovación por tres meses, bajo la modalidad de servicio específico, desempeñando el cargo de “referente de HSE”. Afirma que el 12 de setiembre de 2018 se le comunicó el término de su contrato y su no renovación por parte de la empresa demandada, pero no se hizo con la debida anticipación. Asevera que el puesto de trabajo en el cual se desempeñó es parte integral del organigrama de la empresa, y que se encuentra debidamente presupuestado.

También manifiesta que la no renovación de su contrato obedece a su condición de gestante, la que comunicó oportunamente a su empleador, por lo que considera que fue objeto de una negativa de renovación contractual por razones de discriminación de género, pues desde que se tuvo conocimiento de su estado empezó recibir un trato diferenciado. Denuncia la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la no discriminación y a la estabilidad laboral (f. 24).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

El Juzgado Civil Permanente de Talara, mediante Resolución 1, de fecha 11 de diciembre de 2018, declara inadmisibile la demanda (f. 31). Con escrito de fecha 19 de diciembre de 2018, se subsana la demanda (f. 36). A través de la Resolución 2, de fecha 26 de diciembre de 2018, se admite a trámite la demanda (f. 38).

El gerente general de BHDC DE PERÚ SAC contesta la demanda. Expresa que la no renovación del contrato de trabajo celebrado con la actora no obedece a actos de discriminación por su condición de gestante, sino a la culminación del contrato por término de la relación contractual, así como a la proximidad de la culminación del proyecto por el que fue contratada. Enfatiza que no es cierto que la demandante haya puesto en conocimiento de la empresa su estado de embarazo en un plazo razonable y oportuno, por lo que alega que no existe afectación del derecho a la estabilidad laboral de la demandante.

Por otro lado, afirma que la actora no comunicó oportunamente su condición de gestante a su empleador, pues informó dicha situación un día previo a la culminación del contrato, por lo que no se podía determinar de manera evidente que la actora se encontraba en estado de embarazo y, por lo tanto, la terminación del contrato no se debió a razones discriminatorias por su condición de gestante. Asimismo, manifiesta que existen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucionalmente invocado, siendo el proceso laboral la vía idónea para tales fines, por lo que debe declararse la improcedencia de la demanda (f. 200).

El *a quo*, mediante Resolución 21, de fecha 23 de octubre de 2020, declara infundada la demanda, por considerar que la culminación del vínculo laboral existente entre la actora y la empresa demandada no fue producto de su estado gestacional, sino por la circunstancia temporal de dicho contrato, por tratarse de uno para servicio específico, el cual tiene la naturaleza de un contrato a plazo determinado, bajo los alcances del artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Subraya que desde el 11 de junio de 2018, fecha de suscripción de su último contrato modal, la actora tenía pleno conocimiento de que su vínculo laboral terminaría el 12 de setiembre de 2018, y que no existe una actuación agresora por parte de la empresa demandada (f. 298).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA

La Sala revisora confirma la apelada por estimar que, en principio, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, por el cual la actora fue contratada, es uno celebrado bajo modalidad, lo que constituye causa legítima de extinción, que no debe confundirse con la causal de despido establecida en el numeral g) del artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR. Asimismo, refiere que la apelante tenía pleno conocimiento de que su vínculo laboral con la emplazada culminaría el 12 de setiembre de 2018, lo que se desprende de su contrato de trabajo. Por otro lado, considera que no existe la certeza de un despido ilegítimo o arbitrario como consecuencia de la condición de madre gestante de la actora, pues la demandante no ha desplegado actividad probatoria mínima que genere certeza con relación a que el empleador conocía con antelación su condición de gestante, y que no obstante ello procedió a la vulneración de sus derechos fundamentales (f. 331).

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando. Se alega que la culminación del contrato de trabajo de la accionante y su renovación se debió a que se encontraba en estado de gestación, lo cual lesiona sus derechos constitucionales al trabajo, a la no discriminación y a la estabilidad laboral.

Cuestión previa

2. En el presente caso, la vía del proceso de amparo es la idónea para resolver la controversia, en la medida en que existe la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho, de conformidad con la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, por cuanto la demandante alega que su cese se encontraría vinculado a su estado gestacional; lo que, además, contravendría el derecho reconocido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política. Por ello, este Tribunal considera que en el caso de autos subyace una controversia de relevancia constitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

La protección constitucional de la maternidad en el trabajo dentro de la Constitución Política de 1993

3. La Norma Fundamental establece disposiciones que tutelan la situación de maternidad de las trabajadoras.
4. En ese sentido, el artículo 2, inciso 2, establece que toda persona tiene derecho a la igualdad. De ello se desprende que: "(...) Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Igualmente, el artículo 26, inciso 1 de la Constitución establece que en la relación laboral se respeta el principio de "Igualdad de oportunidades sin discriminación".
5. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente 05652-2007-PA/TC, desarrolló el contenido del principio de igualdad en el ámbito laboral, en los siguientes términos:

35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.

6. Asimismo, el artículo 23 de la Constitución preceptúa lo siguiente: "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 (...)" (énfasis agregado).
7. Sobre este deber de protección especial, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente 00206-2005-PA/TC, ha precisado lo siguiente:
 15. (...) los despidos originados en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme al artículo 23º de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre. Deber que se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 literales a y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas).
8. Es así que, de lo expuesto, este Tribunal concluye 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.
9. Por esta razón, no queda duda de 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

Esta protección reforzada no debe distinguir el régimen laboral en el que se encuentren.

10. Por otro lado, este Tribunal ha señalado en reiterada jurisprudencia que existen varios tipos de despido, entre los que se encuentra el despido nulo, que es el que se produce por causas específicamente tipificadas en la ley. Una de esas es el despido por estado de embarazo (Cfr. sentencias emitidas en los expedientes 00976-2001-PA/TC, 00206-2005-PA/TC y 05652-2007-PA/TC, entre otras). Además, también podría serlo por vulneración de los derechos de igualdad, a la libertad sindical, etc. Este Tribunal ha sido muy enfático en sostener que el despido nulo implica la vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, la especial urgencia que merece su tutela.
11. Respecto a las consecuencias del despido nulo, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, en su segundo párrafo prescribe que “[e]n los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.
12. Por ello, los casos en que, por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión de encontrarse en estado de embarazo, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que se trata de despidos que tienen como causa este estado y, por lo tanto, serán nulos.
13. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, ésta ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, el cual es aplicable como norma de derecho nacional. Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despida a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal-, “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador” (cfr. sentencia emitida en los expedientes 02748-2021-PA/TC y 03132-2021-PA/TC).

14. Es decir, en caso concurra alguna causal válida de extinción o no renovación del contrato de trabajo temporal, el empleador se encontrará autorizado para culminar la relación laboral. Sin embargo, la separación de una mujer gestante de su puesto de trabajo o su no renovación contractual, deben relacionarse con motivos vinculados con la comisión de una falta grave comprobada de la trabajadora o porque la necesidad que motivó la temporalidad realmente haya desaparecido. En este último supuesto, la empresa debe acreditar documentalmente la ocurrencia de esta situación (cfr. sentencia emitida en el Expediente 00557-2020-PA/TC).

Análisis del caso concreto

15. En el presente caso, de fojas 3 a 11 de autos obran los contratos de trabajo sujetos a la modalidad por servicio específico suscritos entre las partes; por lo que, en primer lugar, corresponde determinar la situación laboral de la actora, para lo cual resulta necesario evaluar si dichos contratos han observado los requisitos establecidos en la legislación laboral, o si, por el contrario, han sido desnaturalizados, y luego analizar si el cese tuvo como causa su estado de gravidez.
16. El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar lo siguiente: “Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”. Asimismo, el artículo 77 de dicha norma legal establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como contratos de duración indeterminada, entre otras causales, si: “d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

17. La relación laboral de la actora con la emplazada se inició mediante la suscripción del contrato de trabajo a modalidad por servicio específico, de fecha 13 de diciembre de 2017, obrante a fojas 3, en cuyas cláusulas primera y segunda se establece:

PRIMERA En la actualidad, **EL EMPLEADOR** viene desarrollando la actividad de recuperación de pozos petroleros de la empresa **SAPEP DEVELOPMENT PERU SUCURSAL PERU** en la ciudad de Talara, a mérito del Contrato SAPET N° 2017-066 por el servicio de Tracción y Reparación de Pozos; celebrados entre **EL EMPLEADOR** y la empresa **SATEP DEVELOPMENT PERU SUCURSAL PERU** y el servicio de Fracturamiento Hidráulico celebrado entre **EL EMPLEADOR** y **CNPC PERU S.A.** en la Provincia de Talara, a mérito del Contrato 1330-2017, siendo necesaria la contratación de un profesional en ingeniería titulado y colegiado con experiencia en temas de seguridad, salud y medio ambiente, que se encargue de dirigir, supervisar, controlar, desarrollar, ejecutar, coordinar acciones y monitorear las actividades de hidrocarburos que realiza **EL EMPLEADOR** para prevención de riesgos y peligros de acuerdo con las obligaciones y facultades indicadas en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 29783 – Decreto Supremo N° 005-2012-TR y la normativa que regula las actividades que realiza **EL EMPLEADOR** del sub sector hidrocarburos y demás normas aplicables.

OBJETO DEL CONTRATO – CAUSA OBJETIVA DETERMINANTE DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

SEGUNDA: actualmente, **EL EMPLEADOR** mantiene el siguiente contrato; **CNPC PERÚ S.A.** N° 1330-2017; la actividad a desarrollar en este contrato es el de Fracturamiento Hidráulico en el Lote X; de la empresa **CNPC PERU S.A.** en la Provincia de Talara.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

EL EMPLEADOR contrata a **EL TRABAJADOR** para que ocupe el puesto de trabajo de **REFERENTE DE HSE** con las siguientes funciones: Elaboración, seguimiento y evaluación de un Programa de trabajo en Prevención de Riesgos y Peligros, conforme a las necesidades de **EL EMPLEADOR**, el cual deberá ser aprobado por éste. Informes mensuales de reconocimiento y evaluación de accidentes y enfermedades profesionales en las diferentes dependencias de la empresa, de acuerdo con el Programa de Trabajo, los cuales deberán ser reportados a la Gerencia. Asesoría en prevención de riesgos y peligros, proponiendo soluciones para el control de riesgos en el ambiente o en medios de trabajo. Realizar cuatro capacitaciones mensuales sobre matrices IPER, estándares de seguridad y salud, procedimientos de trabajo, reglamentos, recomendaciones para cada área de trabajo de la empresa (Oficina, Servicio de Fracturamiento Hidráulico, Servicio de Soldadura, Servicio mecánico, Servicio de Choferes, Servicio de Vigilancia) y todas las actividades conexas para la ejecución de los contratos celebrados con la **OPERADORA**. Atención de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos. Proponer actualizaciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Procedimientos de Trabajo para las actividades que realiza **EL EMPLEADOR**. Efectuar acción educativa en prevención de riesgos y peligros y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Registro mensual de evaluación, estadísticas y de resultados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de siniestralidad. Participar en las reuniones que realicen los comités y asesorarlos en materias técnicas de higiene y seguridad. Asistencia, representación y solución de requerimientos planteados por entidades fiscalizadoras con competencia en la materia. Orden, registro de documentos en temas de seguridad y salud en el trabajo. Visitas, inspecciones de campo. Levantamiento de observaciones, elaboración de descargos, asistencia a reuniones. Otras funciones que surjan por necesidades empresariales y todas las actividades emergentes que de acuerdo a su naturaleza necesiten su atención y tiempos conexos para el desarrollo y ejecución de su trabajo; y preste servicios exclusivos en relación con los contratos firmados para el desarrollo del servicio entre **BHDC DE PERU S.A.C.** y la empresa **CNCP PERU S.A.** La prestación de servicios de **EL TRABAJADOR** consistirá en dirigir, supervisar, controlar, desarrollar, ejecutar, coordinar acciones y monitorear las actividades de hidrocarburos para identificar riesgos y peligros y elaborar toda la documentación pertinente para preservar la seguridad y salud en el trabajo,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

durante la vigencia de los contratos de servicio antes mencionados.

Por el presente documento **EL EMPLEADOR** contrata bajo la modalidad de servicio específico los servicios de **EL TRABAJADOR** quien desempeñará el cargo de **REFERENTE DE HSE** en relación con la causa objetiva señalada anteriormente.

18. De las funciones asignadas a la recurrente se advierte que estas están directamente vinculadas a la obligación que, conforme al artículo 25 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo —aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR— tiene todo empleador de “implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos”. En ese sentido, el empleador debe contar con un Comité de seguridad y salud en el trabajo, un Subcomité de seguridad y salud en el trabajo o un supervisor de Seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso. Siendo así, se puede concluir que la demandante fue contratada para realizar labores propias, ordinarias, permanentes y bajo responsabilidad de su empleador. Incluso se le asignó labores de recomendación “para cada área de trabajo de la empresa (Oficina, Servicio de fracturamiento hidráulico, Servicio de soldadura, Servicio mecánico, Servicio de choferes, Servicio de vigilancia)”; es decir, de toda la empresa, no solo del Servicio de fracturamiento hidráulico. Por ello, este Colegiado considera que no se justifica la contratación temporal para prestar un servicio específico de la demandante.
19. Por tanto, el referido contrato de trabajo de la recurrente ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado. Por lo que, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
20. Sobre el despido de la demandante —el cual alega habría sido por



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

motivos de gravidez—, en autos no obra documento alguno que acredite que la demandante fue despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Sin embargo, a fojas 19 obra el certificado médico de fecha 18 de agosto de 2018, en el cual consta que la demandante estaba en estado de gestación de 6 semanas y se le otorgó 10 días de descanso médico, lo que se corrobora con la ecografía obstétrica transvaginal temprana de la misma fecha, obrante a fojas 20 de autos. Asimismo, a fojas 34 de autos obra el correo electrónico remitido por la demandante a su empleador (doña Paola Paiva), en el que regulariza la entrega del referido certificado médico e informa de su estado de embarazo, y precisa que dicho documento fue entregado a doña Paola Paiva el 20 de agosto de 2018. Al margen de que se menciona que el certificado médico fue entregado días antes, lo cierto es que dicho correo electrónico fue remitido por la actora el 11 de setiembre de 2018; es decir, antes de la fecha de su despido (12 de setiembre de 2018), por lo que queda acreditado que la actora cumplió con informar debidamente a su empleador de su estado de gestación. Es más, del hecho que la actora haya tenido descanso médico y, por lo tanto, no haya asistido a laborar, se desprende que su empleador tenía conocimiento del motivo de sus inasistencias, pues de no haber justificado de manera oportuna el motivo de sus inasistencias por más de 3 días consecutivos, habría incurrido en falta grave.

21. Por lo tanto, este Tribunal concluye que la extinción de la relación laboral de la recurrente por una decisión unilateral de su empleador constituye un despido que tiene como causa su estado de gestación, y que, por lo tanto, es nulo, por ser violatorio de los derechos al trabajo y a la igualdad de la actora.

Sobre las remuneraciones devengadas

22. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha previsto, en el caso de despidos nulos, que el juez, al declarar fundada la demanda de nulidad, “ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

las partes (...)”¹.

23. Por tanto, teniendo en cuenta que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, no atribuibles al trabajador, corresponde, en aplicación del principio de igualdad de oportunidades, que este Tribunal ordene dichos pagos, tanto por razones de economía procesal como de justicia material.
24. Esta una práctica habitual en el derecho comparado. Así, el Tribunal Constitucional español, cuando califica el despido de una embarazada como nulo, por discriminatorio (SSTC 41/2002, de 25 de febrero, 342/2006, de 11 de diciembre, 92/2008, de 21 de julio, 124/2009, de 18 de mayo), esa declaración de nulidad comporta la obligación de la empresa de readmitir inmediatamente a la trabajadora, así como de abonar los salarios de tramitación, que son el equivalente a las remuneraciones devengadas en nuestro país². Criterio similar sigue la Corte Constitucional de Colombia, la que añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país³ (T-1236-04; T-909-02; S. T-063/06, T-495/07, T-024/11). Finalmente, en Chile rige similar protección en los casos de despido nulo, por no haberse respetado el fuero sea maternal o sindical de un trabajador⁴.

¹ Artículo 40.

² El Tribunal español ordena el pago, en virtud de lo establecido en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, que es el equivalente al artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se transcribe a continuación: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. (...) 6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

³ Artículo 239: “PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. (...) 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado”.

⁴ Cfr. Código de Trabajo de Chile, artículo 174: “(...) Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

25. Consecuentemente, durante el tiempo transcurrido desde que no le renovaron el contrato hasta la fecha actual, la demandante no ha cumplido con su deber de trabajar por un hecho imputable únicamente al empleador. Por esta razón, de acuerdo con lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico, tiene derecho a cobrar las remuneraciones devengadas. Este derecho ha sido también reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte estableció que “el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”⁵.

Efectos de la sentencia

26. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la empresa demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la igualdad, corresponde ordenar la reposición de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en el artículo 27 del nuevo Código Procesal Constitucional. Asimismo, corresponde reconocer el pago de las remuneraciones devengadas desde el 12 de setiembre de 2018 hasta la fecha de su reincorporación, con la deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.
27. De otro lado, y de conformidad con el artículo 28 del nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir las

suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

⁵ Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú, Sentencia de 31 de enero de 2001, punto resolutivo n. 5. Ubicable en

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_71_esp.pdf (énfasis añadido).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02392-2021-PA/TC
SULLANA
VERÓNICA ANTONELLA
MEDINA CASTILLO

costas y los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a la igualdad; en consecuencia, **NULO** el despido de la demandante.
2. **ORDENAR** que BHDC DE PERÚ SAC cumpla con reponer a doña Verónica Antonella Medina Castillo en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas prescritas en el artículo 27 del nuevo Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y los costos procesales.
3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el 12 de setiembre de 2018 hasta la fecha de su reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

PONENTE MORALES SARAVIA