



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA



## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 16 días del mes de diciembre de 2025, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Domínguez Haro, Gutiérrez Tisce y Ochoa Cardich, ha emitido la presente sentencia. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña [REDACTED], contra la resolución de fojas 117, de fecha 3 de julio de 2023, expedida por la Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

La parte demandante, con fecha 19 de septiembre de 2021, interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial<sup>1</sup>, con el objeto de que se declare nulo el despido del que fue objeto y que se deje sin efecto el Memorándum 001712-2021-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ<sup>2</sup>, de fecha 6 de julio de 2021, mediante el cual se le comunica la extinción de su vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada. Refiere que fue despedida debido a su estado de embarazo o gestación; por lo que al haberse configurado un despido nulo se debe ordenar su reposición a su puesto de trabajo como secretaria judicial de Mesa de Partes de la Tercera y Cuarta Sala Penal de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los intereses legales, costas y costos del presente proceso. Afirma que se han vulnerado sus derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación, así como el derecho al trabajo digno sin discriminación y a la protección especial a la madre que trabaja.

<sup>1</sup> Foja 34.

<sup>2</sup> Foja 44.





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

Refiere que suscribió un contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia<sup>3</sup> para desempeñar la plaza de secretaria judicial desde marzo de 2021 y que dicho contrato fue renovado hasta el 30 de septiembre de 2021<sup>4</sup>. Sostiene que el 10 de junio de 2021 comunicó a su empleador que tenía la condición de embarazada y pidió no tener contacto directo con las personas en calidad de detenidos, ya que muchos de ellos habían dado positivo para el COVID-19, y que, por tanto, se le cambiara de puesto o que sea puesta a disposición de personal. Finalmente, luego de que se tomara conocimiento de su embarazo, el 6 de julio de 2021 se le comunicó el término de su vínculo laboral, y que, por lo tanto, se dejaba sin efecto la renovación de su contrato de suplencia. Añade que la persona que asumió el cargo que venía desempeñando no era la titular de la plaza, lo cual conlleva la desnaturalización del contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia que suscribió.

El Cuarto Juzgado Constitucional de Lima, mediante Resolución 1, de fecha 9 de noviembre de 2021, admite a trámite la demanda<sup>5</sup>.

El procurador público del Poder Judicial contesta la demanda y solicita que se la declare improcedente conforme al precedente Huatuco Huatuco, según el cual para que proceda un amparo sobre reposición laboral la parte demandante debe acreditar haber ingresado a la entidad demandada por concurso público, lo cual en el presente caso no ha sido demostrado por la demandante ciñéndose a justificar que el motivo del despido según su apreciación es su embarazo. Expresa que la demandante suscribió un contrato por suplencia, el cual culminó el 6 de julio de 2021 como consecuencia de la reincorporación de la titular de la plaza que la accionante cubría temporalmente<sup>6</sup>.

La jefa de la Coordinación de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte contesta la demanda. Refiere que el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia no se desnaturalizó y que concluyó por el retorno

---

<sup>3</sup> Fojas 3 y 80.

<sup>4</sup> Foja 33.

<sup>5</sup> Foja 45.

<sup>6</sup> Foja 54.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

del titular de la plaza. Explica también que el señor [REDACTED] es trabajador CAS y que ocupa el cargo de especialista judicial en la sala desde el 1 de octubre de 2020, por lo que es falso que dicho trabajador haya ocupado la plaza que dejó la actora<sup>7</sup>.

El *a quo*, mediante Resolución 5, de fecha 27 de marzo de 2022, declaró infundada la demanda<sup>8</sup>, por considerar que la trabajadora prestó servicios bajo un contrato sujeto a modalidad de naturaleza accidental, como es el contrato de suplencia y que fue contratada para cubrir temporalmente la ausencia de la servidora [REDACTED], y que, si bien la demandante ha demostrado su estado de embarazo, lo cierto es que el cargo que estaba ocupando era temporal y para suplir a una servidora que es la titular de la plaza que la actora pretende que se le adjudique. Por último, recuerda que el acceso a la función pública se da por concurso público de méritos, lo cual no ha cumplido con acreditar la demandante.

La Sala Superior confirmó la apelada con el argumento de que la entidad demandada dio término a la relación laboral con la demandante conforme a las normas legales aplicables a los contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados por el Decreto Legislativo 728<sup>9</sup>.

## FUNDAMENTOS

### Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se declare nulo el despido del que fue objeto la actora; que se deje sin efecto el Memorándum 001712-2021-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ, mediante el cual se extinguió su vínculo laboral; y que, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo de secretaria judicial de Mesa de Partes de la Tercera y Cuarta Sala Penal de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y

---

<sup>7</sup> Foja 87.

<sup>8</sup> Foja 97.

<sup>9</sup> F. 117.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

costos del proceso. Sostiene que fue despedida debido a su estado de embarazo, vulnerándose así sus derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación, así como su derecho al trabajo digno sin discriminación y a la protección especial a la madre que trabaja.

### **Procedencia de la demanda**

2. El Tribunal Constitucional tiene establecido cuándo el proceso de amparo es la vía idónea para dilucidar la controversia planteada; es decir, en qué casos corresponde emitir un pronunciamiento de fondo, como en el caso concreto, en que se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir (sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC).
3. Atendiendo a que la demandante alega que ha sido objeto de despido como consecuencia de su estado de gravidez (embarazo), este Tribunal advierte que existe una necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión, por lo que el proceso de amparo resulta la vía idónea para dilucidar la controversia.

### **Consideraciones del Tribunal Constitucional**

#### **Del derecho al trabajo**

4. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto de este derecho trata de la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

5. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral, porque habría sido objeto de un supuesto despido nulo cuando se encontraba en estado de gestación. En ese sentido, corresponde a este Tribunal analizar si efectivamente el despido de la demandante tuvo como causa su embarazo.
6. Sobre el tema de la discriminación laboral por motivos de gravidez, se ha establecido en la sentencia emitida en el Expediente 05652-2007-PA/TC que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, por afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indubitadamente, una discriminación directa por razón de sexo proscrita en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución.

#### **Respecto al presunto acto lesivo**

7. En el caso concreto, la actora afirma expresamente que el 10 de junio de 2021 puso en conocimiento de la coordinadora del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte que se encontraba gestando y que tenía cuatro semanas de embarazo. Para ello, adjuntó, entre otros documentos, el carné de control materno perinatal y la historia clínica perinatal<sup>10</sup>. Asimismo, en el referido documento señaló “pongo en su conocimiento mi estado de gestación con los medios probatorios que adjunto, para que me ponga a disposición conforme vea lo conveniente. Sin dejar de lado que a futuro necesitare permisos de licencia para mis chequeos médicos, controles médicos entre otros según el estado de parto”. De otro lado, obra en autos el documento dirigido por la actora a la administradora de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en el que debido a su estado de gestación y a fin de no contagiarse de COVID-19, solicita licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior o que en su defecto se le asigne labores compatibles con las funciones que viene realizando<sup>11</sup>, y mediante documento recibido el 21 de junio de 2021<sup>12</sup> reitera lo antes indicado. Es así que, según documento remitido por la administradora del Nuevo Código Procesal

---

<sup>10</sup> Fojas 10 y 11.

<sup>11</sup> Foja 14.

<sup>12</sup> Foja 16.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte con fecha 22 de junio de 2021 se comunica que la actora haría labor remota hasta que se resuelva su pedido de licencia<sup>13</sup>. Posteriormente, mediante Resolución Administrativa 000525-2021-P-CSJLNORTE-PJ, del 1 de julio de 2021<sup>14</sup>, debido a su estado de gestación se autorizó a la demandante a realizar trabajo remoto exclusivo y en cumplimiento a las normas del Gobierno decretadas por la emergencia sanitaria del COVID-19.

8. La parte demandante alega que su despido obedece a que estaba embarazada. Aduce que fue víctima de un despido nulo y que, por tanto, debe ordenarse su reincorporación como trabajadora a plazo indeterminado porque el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia que suscribió se desnaturalizó, dado que su cese no se produjo porque el titular de la plaza se reincorporó, ya que esta fue ocupada por un tercero, también trabajador de la parte emplazada.
9. Por su parte, la demandada refiere que el término de la relación laboral de la demandante no fue consecuencia de su estado de gravidez, sino que se produjo porque el titular de la plaza retornó a sus labores, lo que motivó el cese laboral de la actora, puesto que fue contratada bajo la modalidad de suplencia.
10. En autos obra el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia, de fecha 12 de marzo de 2021<sup>15</sup>, celebrado entre la demandante y la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en el que se establece lo siguiente:

CLÁUSULA PRIMERA.- EL EMPLEADOR [...] requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la suplencia del señor (a) [REDACTED], trabajador estable de la institución quien se desempeña como SECRETARIO JUDICIAL, el mismo que por razones de ENCARGATURA DE FUNCIONES, se ausentará por el periodo 12 DE MARZO DE 2021 al 31 DE MARZO DE 2021.

CLÁUSULA SEGUNDA.- Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA los servicios de EL

<sup>13</sup> Fojas 18, 19, 21.

<sup>14</sup> Foja 34.

<sup>15</sup> Fojas 80.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Sala Segunda. Sentencia 2006/2025**

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de SECRETARIO JUDICIAL en la plaza N° 070157, en razón de las causas objetivas descritas en la cláusula primera; sometiéndose al cumplimiento estricto de las funciones y responsabilidades para los cuales ha sido contratado [...].

El presente contrato se extinguirá automáticamente sin penalidades ni indemnizaciones cuando el señor [REDACTED], retorne a su plaza de origen de SECRETARIO JUDICIAL. Esta disposición opera como una condición resolutoria y se regula por lo establecido en el artículo 16 inciso c) de la LPCL. Lo indicado se aplicará aún cuando no haya concluido el plazo del presente contrato o de cualquiera de sus prórrogas de ser el caso. [...]

11. Conforme se señaló precedentemente, la parte demandada niega que el despido de la parte recurrente haya estado motivado por su estado de embarazo. Así, se advierte que mediante Memorando 001712-2021-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE del 6 de julio de 2021<sup>16</sup>, se informó a la demandante sobre el término de su contrato de trabajo por suplencia, indicándose que se haría efectivo desde dicha fecha debido a que se reincorporaba la titular de la plaza, la trabajadora [REDACTED]. Para acreditarlo se presentó el Memorando 001711-2021-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ, del 6 de julio de 2021<sup>17</sup>, en el cual se comunica a la servidora [REDACTED] el término de la encargatura que tenía como especialista judicial y que debía retornar a su plaza de secretaria judicial en la Mesa de Partes de la Tercera y Cuarta Sala Penal de Apelaciones. Se precisa en el citado documento que la encargatura quedaba sin efecto debido a que se reincorporaba la trabajadora titular de la plaza encargada.
12. Al respecto, el artículo 61 del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, reza como sigue:

Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de

---

<sup>16</sup> Fojas 44 y 78.

<sup>17</sup> Foja 79.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

13. Por su parte, el artículo 72 del mismo 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 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, “d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.
14. Ahora, en relación con lo antes expuesto, es menester precisar que un contrato sujeto a modalidad como el de la suplencia debe cumplir con determinados supuestos, como es la sustitución de un trabajador estable, la suspensión del contrato laboral por causa justificada, la duración según las circunstancias y el desempeño de funciones del trabajador sustituido. Se ha acreditado en autos que la demandante ha sustituido a doña [REDACTED] en el desempeño de sus labores como secretaria judicial bajo la modalidad de un contrato accidental de suplencia, por lo que no se advierte fraude en el desarrollo de la relación laboral.
15. La recurrente refiere que el cargo que ejercía de secretaria judicial no lo ocupó la titular de la plaza sino otro trabajador, el señor [REDACTED]. Para ello presenta un correo de fecha 24 de junio de 2021, en el que se indica que dicho trabajador a partir del 25 de junio de 2021 temporalmente desempeñaría las funciones en la Mesa de Partes de la Tercera y Cuarta Sala Penal de Apelaciones, dado que se requería



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

que tales labores se realizaran de manera presencial. También adjuntó el Memorándum 337-2021-ADM-MP-NCPP-CSJLN-PJ, de fecha 24 de junio, en el que se consigna que el señor [REDACTED] asumiría funciones de especialista judicial de sala en apoyo de la secretaria de la mesa de partes de la referida sala<sup>18</sup>. Cabe señalar, sin embargo, que ello obedeció a que la recurrente debido a su condición de embarazada estuvo realizando labor remota tal como se detalló en el fundamento 7 *supra* y conforme también se corrobora con el correo de fecha 28 de junio de 2021<sup>19</sup>. La circunstancia descrita no contradice el hecho de que el 6 de julio la titular de la plaza, doña [REDACTED], se reincorporó a su plaza titular y que, por ende, se extinguía el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia suscrito por la demandante.

16. Así las cosas, este Tribunal considera necesario resaltar que la protección constitucional a una trabajadora que esté embarazada, que se concreta en el “fuero maternal”, no significa que sea imposible extinguir su contrato de trabajo. Nuestra jurisprudencia ha dejado establecido, en consonancia con lo estipulado en el artículo 8.º del Convenio 183 de la OIT, que el empleador sólo podrá hacerlo cuando los motivos que alegue “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”<sup>20</sup>.
17. En el presente caso, de lo expuesto *supra* se ha podido corroborar que el término de su vínculo contractual no estuvo motivado por su estado de gravidez, sino que cesó en sus funciones debido al retorno del titular de la plaza, y no se advierten otras causas de desnaturalización del contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia; por tanto, queda demostrado que la decisión del empleador no vulnera el fuero maternal.

---

<sup>18</sup> Foja 32.

<sup>19</sup> Foja 29.

<sup>20</sup> Cfr. Expedientes 02748-2021-PA/TC, FJ 11; 01738-2021-PA/TC, FJ 23, entre otros.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sala Segunda. Sentencia 2006/2025

EXP. N.º 03837-2023-PA/TC

LIMA

18. En consecuencia, la extinción de la relación laboral de la recurrente no vulnera los derechos alegados en la demanda, por lo que corresponde desestimarla.

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

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**DOMÍNGUEZ HARO  
GUTIÉRREZ TICSE  
OCHOA CARDICH**

**PONENTE OCHOA CARDICH**