



EXP. N.° 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de mayo de 2024, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Pacheco Zerga, Monteagudo Valdez y Hernández Chávez, 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 Vilma Lira Huayta contra la resolución¹, de fecha 11 de julio de 2022, expedida por la Sala Mixta Descentralizada y Sala Penal de Apelaciones de La Convención de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

La parte demandante, con fecha 10 de diciembre de 2019, interpuso demanda de amparo en contra de la Municipalidad Distrital de Echarati a fin de que se declare ineficaz el despido del que habría sido víctima el 30 de agosto de 2019, pues no había motivo o justificación alguna relacionada con su conducta y capacidad, por el contrario, refiere que el despido fue por su condición de mujer embarazada; por lo que, pide que se disponga su reposición en el cargo de técnico administrativo, con igual remuneración más las remuneraciones dejadas de percibir, los intereses y los costos y costas del proceso. Señala que puso en conocimiento de la demandada su condición de embarazo el 30 de agosto de 2019, luego de lo cual le comunicaron verbalmente el cese de sus funciones y no se le permitió el ingreso a su centro de trabajo. Alega la vulneración de sus derechos a la no discriminación y al trabajo.²

La Sala Mixta Descentralizada de La Convención, por Resolución 6, de fecha 4 de diciembre de 2020³, revocó la resolución que declaró improcedente la demanda y dispuso que el *a quo* admita a trámite la demanda.

¹ Foja 129

² Foja 12

³ Foja 53



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

El Primer Juzgado Mixto y Unipersonal de Echarati, mediante Resolución 8, de fecha 24 de marzo de 2021⁴, admitió a trámite la demanda.

El procurador público adjunto de la Municipalidad Distrital de Echarati dedujo la excepción de falta de agotamiento de la vía previa y contestó la demanda indicando que es falso que la demandante haya puesto en conocimiento al área de recursos humanos sobre su estado de gestación el 30 de agosto de 2019, pues no presenta medio probatorio alguno de este hecho, además es falso que el despido se haya producido el 30 de agosto, pues este día la actora ingresó a laborar normalmente a su centro de trabajo y se le pagó por su labor, conforme a la boleta de pago presentada de ese mes. Asimismo, indica que el certificado médico es precisamente del 30 de agosto, fecha del supuesto y negado despido. Finaliza señalando que la actora venía realizando labores como técnico administrativo en diversos proyectos a plazos determinados y que el último proyecto fue “Mantenimiento periódico de Camino Vecinal no pavimentado tramo Nueva Esperanza-Yoyiteni-Alto Yoyato, zonal Ivochote, distrito de Echarati”, desarrollado el año 2019, y que una vez que culmina la obra con la liquidación del proyecto se concluye con los servicios del trabajador. Precisa que, a la fecha, el citado proyecto está liquidado. Indica que la vía idónea para las pretensiones de pago de remuneraciones dejadas de percibir e intereses es el proceso ordinario laboral.⁵

El *a quo*, mediante Resolución 13, de fecha 17 de mayo de 2022, declaró infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía previa⁶ y; mediante Resolución 14, de fecha 19 de mayo de 2022, declaró infundada la demanda, por considerar que, conforme a la Carta 417-2019-UR-GAF-MDE/LC, de fecha 4 de octubre de 2019, la demandante asumió el puesto de técnico administrativo I en la actividad de “Mantenimiento periódico de la trocha carrozable Nueva Esperanza Yoyiteni – Alto Yoyato, zonal Ivochote, distrito de Echarati – La Convención – Cusco”, actividad que culminó con su ejecución en fecha 31 de agosto de 2019. En ese sentido, el *a quo* consideró que era de conocimiento de la demandante que, una vez culminada la actividad de mantenimiento, se extinguía el vínculo laboral existente. Asimismo, estimó que, conforme a los medios probatorios que obran en el expediente, la entidad demandada, al momento de dar por concluida la relación laboral con la demandante, no tenía conocimiento del estado de gestación.⁷

⁴ Foja 71

⁵ Foja 77

⁶ Foja 96

⁷ Foja 100



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

La Sala Superior revisora confirmó la resolución apelada por estimar que no obra en autos medio probatorio alguno que acredite que la entidad demandada tomó conocimiento del estado de gestación de la actora el 30 de agosto de 2019 y que este embarazo no era evidente ni notorio. Además, indica que el empleador adoptó la medida de dejar sin efecto la contratación de la actora debido a aspectos relacionados con la modalidad eventual de trabajo y no así por su condición de mujer trabajadora gestante.⁸

La parte demandante interpuso recurso de agravio constitucional alegando que no se ha tenido en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y que sí comunicó su embarazo al empleador. Asimismo, señala que el 15 de enero de 2019 fue asignada a laborar en el proyecto Mantenimiento Rutinario de Caminos Vecinales no pavimentados en la zona de Echarati, distrito de Echarati, la Convención, Cusco; que el 15 de abril de 2019, fue asignada en el proyecto “mantenimiento de la IE Inicial 1378 de Pampa Concepción, distrito de Echarati-La Convención-Cusco”, y que el 17 de junio de 2019 es designada en el proyecto “Mantenimiento periódico de trochas carrozables, Nueva Esperanza-Yoyiteni-Alto Yoyato-Zonal Ivochote, distrito de Echarati-La Convención-Cusco”, en igual puesto, pero para diferentes proyectos en forma ininterrumpida. Precisa ahora que el despido fue el 2 de setiembre de 2019, pues “no le dejaron ingresar al centro laboral; es decir, que no le dieron documento válido para despedirla, solo de facto la entidad demandada terminó el vínculo laboral”.⁹ (sic)

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido del cual alega haber sido víctima el 30 de agosto de 2019, por no haber motivo ni justificación alguna relacionada con su conducta y capacidad, configurándose un acto de discriminación por su condición de mujer embarazada. Solicita que se disponga su reposición en el cargo de técnico administrativo con igual remuneración que venía percibiendo, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, los intereses legales y los costos y costas del proceso. Alega la vulneración de sus derechos a la no discriminación y al trabajo.

⁸ Foja 129

⁹ Foja 145



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

Procedencia de la demanda

2. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido cuándo el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada; es decir, en qué casos corresponde emitir un pronunciamiento de fondo, como el caso concreto en que se verifique 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 que, en el caso concreto, 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 ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

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.
5. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral, puesto que su cese respondería a su 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



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

exclusivamente a la mujer, constituyen, indubitablemente, una discriminación directa por razón de sexo, proscrita en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución.

Respecto al presunto acto lesivo

7. Este Tribunal, respecto a la acreditación del acto lesivo ha señalado lo siguiente: “mediante este proceso no se dilucida la titularidad de un derecho, como sucede en otros, sino sólo se restablece su ejercicio. Ello supone, como es obvio, que quien solicita tutela en esta vía mínimamente tenga que acreditar la titularidad del derecho constitucional cuyo restablecimiento invoca, en tanto que este requisito constituye un presupuesto procesal, a lo que se suma la exigencia de tener que demostrar la existencia del acto cuestionado”.¹⁰
8. En el caso concreto la actora afirma expresamente que “el día 30-08-2019, puse en conocimiento al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Echarati, mediante solicitud que me encontraba gestando (...) que tenía cuatro (04) semanas de embarazo. Donde me comunica en forma verbal el cese de mis funciones, sin documento formal que dé por culminado mis funciones, razón y motivo por el cual no me deja entrar, consumándose de esta manera el despido”.¹¹ (sic)
9. Es decir, la actora afirma que una vez presentado el documento que acreditaba su gestación habría sido despedida de hecho, pues se le impidió el ingreso al centro de trabajo el 30 de agosto de 2019 y no se le entregó documento alguno al respecto; no obstante, la actora no ha presentado documento alguno (constancia policial, acta de la Sunafil u otro) que acredite lo afirmado, esto es, respecto a que al presunto despido de hecho se haya producido el 30 de agosto de 2019. Y si bien para que opere la protección reforzada no es exigible que la trabajadora comunique al empleador su embarazo, hay que precisar que aun cuando la actora sostiene que ha presentado la presunta ‘solicitud’ que comunicaba el estado de gestación al empleador antes del presunto cese; sin embargo, solo obra en autos una ecografía del 30 de agosto de 2019¹².

¹⁰ Fundamento 3 de la Sentencia 00976-2001-PA/TC

¹¹ Foja 15

¹² Foja 3



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

10. Por su lado, la demandada ha negado las afirmaciones de la actora citadas *supra* y ha señalado que la actora no fue impedida de ingresar al centro de trabajo el 30 de agosto de 2019, pues trabajó normalmente en esta fecha, conforme con su boleta de pago del mes de agosto de 2019¹³, se le pagó normalmente por esta fecha. Precisa también que la ecografía es precisamente de la fecha del presunto y negado despido, es decir, del 30 de agosto de 2019. Además, hace hincapié en el sentido de que cuando se liquidó el proyecto¹⁴ denominado “Mantenimiento periódico de la trocha carrozable Nueva Esperanza-Yoyiteni-Alto Yoyato, zonal Ivochote, distrito de Echarati-La Convención-Cusco”, desarrollado el año 2019, se culminaron los servicios de los trabajadores de la citada obra, dentro de los que se encontraba la demandante. Para acreditarlo presenta el Acta de terminación de actividad del 3 de setiembre de 2019, suscrito por diferentes pobladores, autoridades y representantes del órgano ejecutor.¹⁵
11. En el recurso de agravio constitucional la parte demandante cambia la afirmación hecha en la demanda y precisa que el despido fue el 2 de setiembre de 2019, pues “no le dejaron ingresar al centro laboral; es decir, que no le dieron documento válido para despedirla, solo de facto la entidad demandada terminó el vínculo laboral” (sic)¹⁶. Al respecto, en autos tampoco acredita que este presunto despido de hecho se haya producido en la citada fecha, pues no presenta documento alguno.
12. No obstante, este Tribunal considera necesario precisar 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 establecido en el artículo 8º 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”¹⁷.

¹³ Foja 11

¹⁴ Cuaderno del Tribunal Constitucional

¹⁵ Cuaderno del Tribunal Constitucional

¹⁶ Foja 145

¹⁷ Cfr. los expedientes 02748-2021-PA/TC, FJ 11; 01738-2021-PA/TC, FJ 23, entre otros.



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

13. En el presente caso, al haber culminado la obra para la que fue contratada, tanto la demandante como el resto del personal para el proyecto mencionado en el fundamento 10, queda demostrado que la decisión del empleador no vulnera el fuero maternal.

Régimen laboral de la actora y protección contra el despido

14. De los documentos que obran en la demanda se acredita que la actora laboró desde el 18 de enero¹⁸ hasta agosto de 2019, desempeñándose como técnico administrativo en el Proyecto “Mantenimiento rutinario de caminos vecinales no pavimentados en la zonal de Echarati (L=336.56 KM) distrito de Echarati-La Convención-Cusco”, proyecto a cargo de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Territorial. Así también consta que a partir del 17 de junio de 2019 se la asignó funciones administrativas para la actividad eventual de mantenimiento en el proyecto “Mantenimiento periódico de la trocha carrozable Nueva Esperanza-Yoyiteni-Alto Yoyato, zonal Ivochote, distrito de Echarati-La Convención-Cuaco” y que esta actividad eventual fue liquidada¹⁹, conforme consta también en el acta de fecha 3 de setiembre de 2019²⁰.
15. De conformidad con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.
16. En el caso concreto, no hay controversia respecto a las labores que realizaba la actora de mayo a agosto de 2019, pues se desempeñó como técnico administrativo²¹. También se advierte que sus funciones consistían en el recojo y envío de materiales adquiridos, apoyar en el seguimiento a las contrataciones efectuadas, etcétera²². Por lo expuesto, el régimen que le correspondía a la actora es el régimen laboral público. Esta afirmación se corrobora también con la boleta de pago de julio de 2019²³.

¹⁸ Fojas 4 a 11, 23

¹⁹ Foja 27

²⁰ Cuaderno del Tribunal Constitucional

²¹ Fojas 8 a 11

²² Informe 603-2022-GGGJ-DMIEM-GIDT-MDE/LC, del 2 de noviembre de 2022, que obra en el cuaderno del TC.

²³ Foja 10



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

17. Ahora bien, corresponde determinar si a la actora le alcanzaba la protección establecida en la Ley 24041. Al respecto, el artículo 1º de la Ley 24041 establece lo siguiente: “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de esta ley”²⁴.
18. De conformidad con lo afirmado por la propia actora en el RAC y el informe del 2 de noviembre de 2022²⁵, se verifica que la actora prestó servicios para actividades eventuales. Además, con las boletas de pago presentadas por la propia actora²⁶ y lo señalado en el fundamento 12 *supra*, se tiene que la actora laboró desde el 18 de enero de 2019 hasta fines de agosto del citado año; razón por la cual no superó el plazo de prestación de servicios ininterrumpidos establecido en la Ley 24041.
19. Finalmente, cabe resaltar que este Tribunal advierte que la demandada ha presentado el Acta de terminación de actividad “Mantenimiento periódico de la trocha carrozable Nueva Esperanza-Yoyiteni-Alto Yoyato, zonal Ivochote, distrito de Echarati-La Convención-Cuaco”²⁷, de fecha 3 de setiembre de 2019, con lo cual acredita que una vez concluida la obra eventual concluyeron la prestación de servicios de la actora.
20. Por tanto, la recurrente no tenía la protección establecida en la citada ley, corresponde por tanto desestimar la demanda al no haberse acreditado la vulneración de los derechos alegados.

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

²⁴ Vigencia restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley 31115, publicada el 23 de enero de 2021.

²⁵ Informe 603-2022-GGGJ-DMIEM-GIDT-MDE/LC, del 2 de noviembre de 2022, que obra en el cuaderno del TC.

²⁶ Fojas 4 a 11

²⁷ Acta del 3 de setiembre de 2022 que obra en el cuaderno del Tribunal Constitucional.



EXP. N.º 03428-2022-PA/TC
CUSCO
VILMA LIRA HUAYTA

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

PACHECO ZERGA
MONTEAGUDO VALDEZ
HERNÁNDEZ CHÁVEZ

PONENTE PACHECO ZERGA