

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

Artículo 1 de la Ley N.º 24041: i) 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 más aún si la trabajadora puso en conocimiento a la entidad empleadora que se encontraba en dicho estado. ii) En el presente caso, resulta evidente que, si la entidad hubiera cumplido con las normas expuestas anteriormente expuestas, la demandante habría superado la labor continua de un año conforme lo establece el artículo 1 de la Ley N.º 24041, atendiendo al tiempo que debía permanecer laborando considerando el descanso por maternidad y permiso por lactancia materna.

Lima, catorce de mayo de dos mil veinticuatro

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

VISTA; la causa número treinta y seis mil ochocientos setenta y tres – dos mil veintidós – Selva Central, en audiencia pública de la fecha; y, efectuada la votación con arreglo a ley, ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante **Kely Rosa Cueva Alvarado**¹, contra la sentencia de vista de fecha 08 de junio de 2022², que revocó la sentencia de primera instancia de fecha 28 de enero 2022³, que declaró fundada la demanda y, reformándola la declararon infundada; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la **Red Integrada de Salud Chanchamayo**, sobre reposición laboral.

¹ Ver página 123 del expediente digital.

² Ver página 110 del expediente digital.

³ Ver página 89 del expediente digital.

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

FUNDAMENTO DEL RECURSO:

Por resolución de fecha 31 de marzo de 2023⁴, se declaró procedente el recurso de casación por las causales de: **infracción normativa de los artículos: 22, 27 y 139 numeral 3) de la Constitución Política del Perú; 8 numeral 1) del Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo; 6 de la Ley N.º 30709; 1 de la Ley N.º 24041; y, la aplicación indebida de la Sentencia N.º 05057-2013-PA/TC.**

ANTECEDENTES:

Primero. Petitorio

Del escrito de demanda, se tiene que la accionante solicita la reposición a su centro de labores por despido nulo debido a su estado de gestación (26 semanas de gestión); asimismo, solicita la desnaturalización de los contratos de suplencia. Señala que ingresó a laborar en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio Cesar de Marini Caro, como trabajadora obstetra, desde el 01 de enero de 2020 hasta el 30 de noviembre de 2020 de manera ininterrumpida, habiendo suscrito contratos de suplencia; no obstante, estuvo en una plaza libre, pues es una plaza vacante por cese de límite de edad. Que, si bien no superó las labores de un año, la misma lo pudo realizar teniendo en cuenta que la entidad demandada debía otorgarle licencia de maternidad.

Segundo. Fundamentos de las sentencias.

2.1. Mediante sentencia de primera instancia se declaró fundada la demanda, bajo el argumento que la demandante fue contratada para desempeñarse como obstetra en el Hospital Regional de Medicina

⁴ Ver página 50 del cuaderno de casación.

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

Tropical “JCDC” – Red de Salud Chanchamayo en la plaza del personal cesante Marciana Mora Zamora, hecho que permite establecer que la labor desempeñada por la demandante es de carácter permanente al ser una plaza existente y presupuestada en el que ha venido prestando servicios el personal cesante, por lo que es una plaza libre; asimismo, la labor de obstetra es una actividad ordinaria inherente a la estructura orgánica básica de la institución; en consecuencia, la demandada incurrió de manera discriminatoria contra la demandante por razón de sexo, al no haberle renovado su contrato por el hecho de haberse encontrado en estado de gravidez.

2.2. La Sala Superior mediante sentencia de vista revocó la apelada y declaró infundada la demanda, argumentando que si bien la entidad demandada no habría cumplido con lo dispuesto en la Ley N.º 30709, al no renovar el contrato; no obstante, también se debe tener presente que, el artículo 6 de la Ley N.º 30709 solo protege a las trabajadoras que se encuentran en los periodos desde el estado de embarazo hasta la lactancia; siendo así, y teniendo en cuenta la solicitud, donde la misma demandante alega que se encontraba en estado de gestación, teniendo en cuenta la fecha de emisión de la sentencia de vista, se advierte que habría transcurrido más de 01 año con 03 meses por lo que en el presente caso ya no resultaría factible la aplicación del artículo 6 de la Ley N.º 30709.

ANÁLISIS DEL CASO EN CUESTIÓN

Tercero. Materia controvertida

La cuestión jurídica en debate consiste en determinar si la Sala Superior ha emitido pronunciamiento respetando el derecho al debido proceso, el análisis

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

sobre si corresponde o no, la restitución de la demandante en el cargo que venía desempeñando en la Red Integrada de Salud Chanchamayo, al no habérsele renovado su contrato, por su condición de mujer y gestante.

Cuarto. Infracción normativa de los artículos: 22, 27 y 139 numeral 3) de la Constitución Política del Perú

4.1. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”*; mientras que en su artículo 27 establece que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”* Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“La Estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo “reparador” del principio de continuidad de la relación laboral (...)”, “La Constitución vigente de 1993 si bien no hace mención a la “estabilidad laboral” sin embargo precisa en su artículo 27º que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; al respecto nos preguntamos ¿que entendemos por protección?. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española protección significa “Acción y efecto de proteger”, infiriéndose entonces que la intención del legislador estuvo dirigido a que se resguarde a una persona de un eventual despido sin causa justa.”* (STC. N.º 0038-2009-AA/TC)

4.2. Por su parte el artículo 139 de la Constitución Política del Perú establece en su numeral 3) lo siguiente:

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

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

CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central

(...) 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.

(...)”.

4.3. El debido proceso formal constituye una garantía constitucional que asegura que, en la tramitación de un proceso, se respeten unos determinados requisitos mínimos. Tales requisitos, que han sido objeto de discusión , en general se considera que abarcan los siguientes criterios: (i) Derecho a ser oportunamente informado del proceso (emplazamiento, notificación, tiempo razonable para preparar la defensa); (ii) Derecho a ser juzgado por un juez imparcial, que no tenga interés en un determinado resultado del juicio; (iii) Derecho a tramitación oral de la causa y a la defensa por un profesional (publicidad del debate); (iv) Derecho a la prueba; (v) Derecho a ser juzgado sobre la base del mérito del proceso; y, (vi) Derecho al juez legal. Derecho fundamental que asiste a todos los sujetos de derecho a plantear sus pretensiones o a ser juzgados por auténticos órganos jurisdiccionales, creados mediante Ley Orgánica, pertenecientes al Poder Judicial, respetuosos con los principios constitucionales de igualdad, independencia y sumisión a la ley, y constituidos con arreglo a las normas comunes de competencia preestablecidas.

4.4. Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado con Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, establece en su

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

artículo 7 que: *“En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso. Es deber del Estado, facilitar el acceso a la administración de justicia, promoviendo y manteniendo condiciones de estructura y funcionamiento adecuados para tal propósito.”*, mientras que en su artículo 12 señala que: *“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente.”*

4.5. Considerando los alcances de las normas citadas, corresponde verificar en el análisis del caso concreto si efectivamente se ha cometido las infracciones normativas denunciadas.

Quinto. Infracción normativa de los artículos: 8 inciso 1) del Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo, y 6 de la Ley N.º 30709

5.1. El Convenio 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”*. Asimismo, en su artículo 8 establece lo siguiente:

***“Protección del empleo y no discriminación
Artículo 8º:***

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

- 1. Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*
- 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”.*

Como se ha precisado, el artículo 8 del Convenio N.º 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. Igualmente, 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.

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

5.2. La Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres⁵, prescribe lo siguiente: **“Artículo 6.- 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 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 en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”.*

Sexto. Aplicación indebida de la Sentencia N.º 05057-2013-PA/TC

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC, en que se debatió sobre la reposición laboral, estableció como precedente vinculante los siguientes fundamentos:

“18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N.º 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N.º 728 para el sector privado.

⁵ 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 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central

20. Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad.

En efecto, con la finalidad de que se apliquen las sanciones que correspondan, la máxima autoridad de la institución deberá determinar quién o quienes tuvieron responsabilidad en la elaboración del contrato temporal que fue declarado desnaturalizado en un proceso judicial, para lo cual recurrirán a sus propios documentos internos y de gestión, luego de ello se procederá a proporcionar dicha información a conocimiento de la Oficina de Control Interno de la institución a fin de que se efectúen las investigaciones del caso, se lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en la administración pública, y se establezcan las sanciones pertinentes conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 47 Ley N.º 27785, Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley N.º 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Una vez determinadas las respectivas

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

responsabilidades, las sanciones que se impongan deberán ser consignadas en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), artículo 50 de la mencionada Ley N.º 27785.

El jefe de la Oficina de Administración de cada entidad, o quien haga sus veces, es el funcionario responsable de la inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y de Despido (RSDD).

Al respecto, cabe precisar que conforme al artículo 11 y la Novena Disposición Final de la Ley N.º 27785, los servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen o cuando en el ejercicio de sus funciones hayan realizado una gestión deficiente. Se desprende que, a su vez, incurren en responsabilidad civil cuando, por su acción u omisión, hayan ocasionado un daño económico al Estado, siendo necesario que éste sea ocasionado por incumplir sus funciones, por dolo o culpa, sea ésta inexcusable o leve.

21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o “reposición” a la administración pública sólo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso.

23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior.”

Sétimo. Infracción normativa del artículo 1 de la Ley N.º 24041

7.1. El artículo 1 de la Ley N.º 24041 establece que: “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”. (énfasis nuestro)

7.2. Por otro lado, el artículo 2 de la Ley N.º 24041, señala que: *“No están comprendidos en los beneficios de la presente Ley los servidores públicos contratados para desempeñar: 1.- Trabajos para obra determinada. 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada. 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración. 4.- Funciones políticas o de confianza”.*

7.3. Como se aprecia, las normas invocadas ponen como parámetro de protección el derecho al trabajo y en específico la protección del trabajador a no ser despedido de manera arbitraria; de manera particular, la Ley N.º 24041 establece los supuestos para no ser cesado ni destituido de la administración pública, a excepción de las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, por lo que tiene como finalidad proteger al trabajador que realiza labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, frente al despido arbitrario de la administración, con ello brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación no sean despedidos sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la ley, pues de producirse un despido arbitrario, éste será calificado como tal; poniendo como excepción los casos que se señalan en su artículo 2, dentro de los cuales se encuentran aquellos servidores públicos que desarrollan trabajos para obra determinada y labores en proyectos de inversión,

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada y por tanto sujetos a contratación de carácter temporal de conformidad con el artículo 38 del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM.

7.4. Considerando los alcances de la norma citada, corresponde verificar en el análisis del caso concreto si efectivamente se ha cometido infracción normativa de la misma.

Octavo. Análisis del caso en concreto

8.1. En el presente caso se aprecia que la demandante ha mantenido vínculo laboral con la Red Integrada de Salud de Chanchamayo del 01 de enero de 2020 al 30 de noviembre de 2020. El vínculo laboral descrito se ve reflejado en las copias de las resoluciones directorales adjuntas en la demanda de las cuales se advierte que el motivo de la contratación es **“vacante por cese de límite de edad”**.

8.2. En ese sentido, se tiene que la demandante laboró por el periodo de 11 meses en la entidad demandada, a través de una contratación que, si bien fue establecida como suplencia, la plaza estaba libre en atención que la persona nombrada en la misma ya se encontraba en condición de cesante.

8.3. Por otro lado, se advierte que con fecha 30 de octubre 2020 la demandante puso en conocimiento de la entidad su estado de embarazo, y mediante Memorando N.º 000658-2020-GRJ-DRSJ-RDSCH de fecha 24

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

de noviembre de 2020, la entidad comunica a la demandante la culminación de su vínculo laboral.

8.4. Sobre el particular corresponde señalar que los derechos reproductivos y sexuales se vinculan a los derechos humanos a partir de la Conferencia sobre Derechos Humanos de Viena en 1993; 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.

8.5. 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.

8.6. La Plataforma de Acción de la conferencia reconoce los derechos reproductivos consensuados en El Cairo en 1994 y señala que los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y el derecho a decidir libremente sobre ello, sin verse sujeta a coerción, discriminación o violencia.

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

CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central

8.7. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁶: En su artículo 1, 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.

8.8. 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.

8.9. Por tanto, este Tribunal Supremo advierte por parte de la entidad demandada una conducta tendenciosa pues comunicar la finalización de labores a la demandante no habría tenido otra intención sino la de no crear continuidad en las labores de la demandante, pese a conocer su estado de gestación, pues conforme se advierte del Informe Legal N.º 172-2020-GRJ/DRSJ/RSCH/AL de fecha 11 de noviembre de 2020, la entidad ante el conocimiento del estado de gestación de la demandante, establece la improcedencia a dar atención a dicha información.

⁶ 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 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

8.10. Por otro lado, a través de la Ley N.º 30367 y su reglamento, el Decreto Supremo N.º 002-2016-TR se establece los alcances de la licencia por maternidad. Según el artículo 2º de la mencionada Ley que modifica el artículo 1 de la Ley N.º 26644, en concordancia con el artículo 2º 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.

8.11. Asimismo, a través de la Ley N.º 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, se señala que el permiso por lactancia materna 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.

8.12. 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 más aún si la

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

CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central

trabajadora puso en conocimiento a la entidad empleadora que se encontraba en dicho estado.

8.13. En el presente caso, resulta evidente que, si la entidad hubiera cumplido con las normas expuestas anteriormente expuestas, la demandante habría superado la labor continua de un año conforme lo establece el artículo 1 de la Ley N.º 24041, atendiendo al tiempo que debía permanecer laborando considerando el descanso por maternidad y permiso por lactancia materna.

8.14. Bajo ese contexto, tenemos que no existe justificación, ni razón de por qué la parte accionante, quien se encontraba ejerciendo su derecho a la maternidad, y con pleno conocimiento de ello, por parte de la entidad emplazada, se dio por culminado el vínculo laboral, circunstancia que la entidad no ha logrado rebatir a lo largo del presente proceso; en ese sentido, se advierte por parte de la entidad una discriminación laboral acaecida en la demandante en su condición de gestante y madre al no haberse detenido a evaluar la situación especial en la que se encontraba la demandante.

8.15. En ese contexto, de lo actuado se concluye que a la accionante le alcanza la protección del artículo 1 de la Ley N.º 24041, por lo que corresponde su reincorporación en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual nivel o jerarquía.

8.16. Importa enfatizar que, la Ley N.º 24041 tiene como única finalidad brindar una adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario por parte de la Administración Pública, dado que es obligación del Estado

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

brindar dicha protección contra el despido arbitrario, de acuerdo al artículo 27 de la Constitución Política del Estado; lo cual no significa que el trabajador contratado se le reconozca automáticamente la condición de trabajador nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 y en función a ello, adquiriera un vínculo laboral de naturaleza permanente con la administración pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público de carrera, conforme lo ha venido sosteniendo la demandada en el decurso del proceso; toda vez que dicha condición (permanente), se adquiere indefectiblemente mediante concurso público.

Conclusión

Por consiguiente, se verifica que el Colegiado Superior, al haber desestimado la pretensión objeto de demanda, ha incurrido en las infracciones normativas denunciadas; por lo que, corresponde declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la accionante.

Por estas consideraciones y, en aplicación del artículo 396 del Código Procesal Civil, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante **Kely Rosa Cueva Alvarado**⁷; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha 08 de junio de 2022⁸; y, actuando en sede de instancia; **CONFIRMARON** la sentencia emitida en primera instancia de fecha 28 de enero 2022⁹ que declaró **FUNDADA** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la **Red Integrada de Salud Chanchamayo**, sobre reposición laboral.

⁷ Ver página 123 del expediente digital.

⁸ Ver página 110 del expediente digital.

⁹ Ver página 89 del expediente digital.

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

**CASACIÓN N.º 36873-2022
Reposición laboral
Proceso Ordinario
Selva Central**

Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Calderón Puertas**; y,
los devolvieron.-

S.S.

TELLO GILARDI

CALDERÓN PUERTAS

TOLEDO TORIBIO

CORRALES MELGAREJO

DÁVILA BRONCANO

Jvp/Fgp