Firmado digitalmente por:
OTAROLA SANTILLANA Janet
Pilar FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 30/01/2026 17:50:22-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. 02432-2023-PA/TC
TACNA
GRETA LIZBETH MENDOZA VALDEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2026, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Hernández Chávez, Morales Saravia y Monteagudo Valdez pronuncia la presente sentencia. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Greta Lizbeth Mendoza Valdez contra la resolución de foja 126, de fecha 24 de abril de 2023, expedida por la Primera Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francisco
Humberto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/01/2026 14:16:49-0500

ANTECEDENTES

La recurrente, con fecha 24 de octubre de 2022, interpuso demanda de amparo contra la Dirección Regional de Salud de Tacna, con el fin de que se le otorgue la licencia posnatal que le corresponde conforme al certificado de incapacidad temporal para el trabajo de fecha 22 de agosto de 2022 que cumplió con presentar oportunamente a su empleador; y que, en consecuencia, se deje sin efecto la Carta S/N de fecha 17 de octubre de 2022. Refirió que, con fecha 6 de octubre de 2022, solicitó licencia por descanso posnatal, que fue reiterada el 14 de octubre de 2022, sin haber obtenido una respuesta positiva por parte de su empleador, pues. por el contrario, con carta del 17 de octubre de 2022 se le denegó tal derecho. Señaló que se han vulnerado sus derechos constitucionales referidos a su integridad moral y física, a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley, a la salud y a no ser discriminado.[1]

El Tercer Juzgado Civil de Tacna, mediante Resolución 1, del 28 de octubre de 2022, admitió a trámite la demanda.[2]

El procurador público a cargo de los asuntos judiciales del Gobierno Regional de Tacna contestó la demanda y señaló que la recurrente a la fecha ha mantenido vínculo laboral con la entidad demandada, mediante contrato

[1] Foja 32
[2] Foja 45

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital del Tribunal Constitucional. La verificación puede ser efectuada a partir de la fecha de publicación web de la presente resolución. Base legal: Decreto Legislativo N.° 1412, Decreto Supremo N.° 029-2021-PCM y la Directiva N.° 002-2021-PCM/SGTD.
URL: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2026/02432-2023-AA.pdf

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel FAU
20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/01/2026 16:13:50-0500

Tribunal Constitucional
Firmado digitalmente por:
HERNANDEZ CHAVEZ Pedro Alfredo
FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/01/2026 16:07:21-0500

administrativo de servicios al amparo del Decreto Legislativo 1057 y Ley 31538 que autoriza al Ministerio de Salud la contratación de personal debido a la emergencia sanitaria por la presencia del covid- 19, estando las entidades exoneradas de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057. Refirió que se otorgó licencia por maternidad por 45 días, desde el 17 de agosto hasta el 30 de setiembre de 2022, toda vez dicha fecha vencía el cas temporal de la actora; además sostiene que la actora ingresó a laborar bajo un contrato administrativo de servicios que requería el trabajo presencial, por lo que considera que no se han vulnerado los derechos constitucionales de la demandante.[3]

El *a quo*, mediante Resolución 5, del 23 de enero de 2023, declaró fundada la demanda y nula y sin efecto legal la Carta S/N de fecha 17 de octubre de 2022 y ordenó que la emplazada cumpla con expedir resolución administrativa otorgando la licencia posnatal a la demandante, por considerar que es obligación del empleador facilitar la licencia solicitada por la madre trabajadora.[4]

La Sala revisora revocó en parte la apelada y declaró improcedente la demanda en el extremo que solicitaba la nulidad de la carta s/n del 17 de octubre de 2022 dado que se ha tornado en irreparable la vulneración de los derechos alegados. Igualmente, confirmó en parte la apelada en cuanto declaró fundada la demanda y dispuso que en aplicación del artículo 1 del Nuevo Código Procesal Constitucional la emplazada no vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que motivaron la interposición de la demanda, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas previstas en el artículo 27 de la citada norma.[5]

La parte demandante interpuso recurso de agravio constitucional contra el extremo de la sentencia de vista que declaró improcedente la demanda.[6]

[3] Foja 77
[4] Foja 91
[5] Foja 126
[6] Foja 141

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. 02432-2023-PA/TC
TACNA
GRETA LIZBETH MENDOZA VALDEZ

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio de la demanda

1. La accionante solicita que se deje sin efecto la carta S/N de fecha 17 de octubre de 2022 y que se le ordene a la emplazada que le otorgue la licencia posnatal en mérito al certificado de incapacidad temporal para el trabajo de fecha 22 de agosto de 2022.

Procedencia de la demanda

2. Conforme a los presupuestos establecidos en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, este Tribunal considera que, para el caso en concreto, se debe realizar un pronunciamiento atendiendo al fondo del asunto, ya que la recurrente en su demanda solicita que se le otorgue licencia por maternidad posnatal del 17 de agosto hasta el 22 de noviembre de 2022. En consecuencia, en el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que el artículo 23 de la Constitución establece una especial protección por parte del Estado de la madre trabajadora, por lo que el proceso de amparo es idóneo para resolver la controversia de autos.

Cuestión previa

3. Corresponde tener presente que el nacimiento de la hija de la recurrente se produjo con fecha 20 de agosto de 2022[7]; y, por ende, a la fecha, se ha producido la sustracción de la materia por haberse tornado irreparable la agresión; sin embargo, atendiendo a la pretensión de autos y toda vez que la demanda fue interpuesta antes del vencimiento del plazo de la licencia solicitada, corresponde emitir un pronunciamiento de fondo de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1 del Código Procesal Constitucional.

[7] Foja 31

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. 02432-2023-PA/TC
TACNA
GRETA LIZBETH MENDOZA VALDEZ

La discriminación basada en el sexo y la tutela reforzada de los derechos de la mujer en la Constitución

4. La Constitución, en su artículo 2.2, dispone que "[n]adie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

5. Uno de los especiales motivos de discriminación, que originan el surgimiento de una tutela reforzada, se suele fundar en el sexo de las personas. Así, toda distinción, exclusión, restricción o preferencias injustificadas basadas en este criterio, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento de sus derechos, se encuentra constitucionalmente prohibida.

6. Asimismo, en el artículo 23 de la Constitución se 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 (...)». Sobre el particular, queda claro para este Tribunal que, además de afectar el principio de igualdad, el despido de una trabajadora por su condición de madre o por ejercer su derecho a la lactancia vulnera también su derecho al trabajo.

7. Además, se puede observar que el propio trato diferente que se establece entre mujeres y hombres (madres y padres), en derechos como la «licencia por maternidad» y el «permiso por lactancia» para las mujeres, se justifica en la medida en que el derecho a la igualdad también puede implicar tratos diferenciados, siempre que exista justificación razonable y objetiva para ello.

8. Lo que se busca a través de derechos como la licencia por embarazo y por lactancia no solo es proteger el derecho a la igualdad y salud de las mujeres y el derecho a la salud del niño o niña, sino que, además, no exista un conflicto entre las responsabilidades propias de su naturaleza biológica y las profesionales; es decir, una carga que las mujeres deban soportar solo por el hecho de ser mujeres.

9. Es claro que las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, y que tienen garantizado, como mínimo, el descanso prenatal y posnatal, así como el derecho a gozar de un permiso por lactancia. La titularidad de este derecho no corresponde a la mujer en

cuanto tal, sino solo en la medida en que haya concebido, y resulta exigible precisamente desde ese momento.

10. De esta forma, la licencia por maternidad (prenatal y posnatal), cuya amplitud y condiciones fueron desarrolladas por la Ley 26644 (y sus modificatorias) como consecuencia de la exigencia constitucional de protección a la que se hiciera referencia, constituye un mecanismo tendiente a asegurar la viabilidad del embarazo, así como la salud de la madre y de la persona por nacer; y, con posterioridad al nacimiento, está destinada a favorecer la lactancia, afianzar el vínculo materno filial y desarrollar un puerperio normal.

11. En este contexto, a entender del Tribunal, el derecho a gozar de licencia por maternidad constituye, claramente, un contenido implícito de los derechos referidos (salud reproductiva, salud del medio familiar), que se encuentra reforzado por la especial protección reconocida por la Constitución a la madre trabajadora.

La igualdad de oportunidades en el caso específico del régimen CAS

12. El artículo 6, inciso g) del Decreto Legislativo 1057, consagra el derecho de los trabajadores del régimen CAS de poder solicitar licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. Asimismo, el inciso k) del mismo artículo estatuye lo siguiente:

> (…) Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador (énfasis agregado).

13. De manera complementaria, el artículo 8-A, inciso 1 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, dispone lo siguiente:

> 8.A.1. La madre trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, al término del período post natal, tiene

> derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N.º 27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna (énfasis agregado).

14. En ese sentido, el régimen CAS reconoce beneficios a las trabajadoras que se encuentran en situación de maternidad. Por ende, si bien se trata de un régimen laboral transitorio y de carácter temporal, no impide que las trabajadoras sujetas a dicho régimen gocen de los derechos fundamentales inherentes a su condición de madres, los que, como se ha visto, tienen protección constitucional.

15. Asimismo, este Tribunal debe mencionar que la Ley 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 27 de diciembre de 2017, en su artículo 6 ha establecido que "[q]ueda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad". No obstante, se advierte que dicha normativa no es suficiente para otorgar una tutela adecuada a las mujeres gestantes o en periodo de lactancia; y esto porque en su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR, se precisa que está dirigida al régimen laboral de la actividad privada del sector privado, dejando de lado a las trabajadoras dependientes del Estado.

16. En consecuencia, y con la finalidad de brindar una protección reforzada a la madre trabajadora, a fin de respetar el principio de igualdad de oportunidades, este Tribunal considera que la no renovación de un contrato del régimen CAS de una trabajadora que se encuentra gozando de licencia por motivos relacionados con la maternidad, es un acto vulneratorio de un derecho fundamental, por lo que es un acto nulo, sin eficacia jurídica; salvo que el empleador demuestre que la no renovación del contrato se debe a un motivo diferente a la maternidad de la trabajadora.

17. De no ser así, existiría una lectura contradictoria de las disposiciones del régimen CAS con la Constitución, que establece como principios básicos

la prohibición de la no discriminación y, además, en el ámbito laboral –sea público o privado– la igualdad de oportunidades.[8]

Análisis del caso concreto

18. En el presente caso, el objeto de la demanda es que se ordene a la emplazada que otorgue a la actora licencia por maternidad desde el 18 de agosto al 22 de noviembre de 2022, conforme al certificado de incapacidad temporal para el trabajo de fecha 22 de agosto de 2022 que cumplió con presentar a su empleador. La actora afirmó que arbitrariamente solo se le concedió licencia por 45 días, hasta el 30 de setiembre de 2022, por lo que el 6 de octubre de 2022 procedió a solicitar licencia posnatal por 49 días[9], pero esta le he fue denegada mediante la Carta S/N de fecha 17 de octubre de 2022.[10]

19. Este Tribunal advierte que la actora mantenía un vínculo laboral bajo la suscripción de contratos administrativos de servicios y que su contrato CAS estaba vigente al momento que presentó su solicitud de licencia posnatal.[11] Asimismo, es necesario resaltar que en el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo expedido por el Hospital Daniel Alcides Carrión – ESSALUD, de fecha 22 de agosto de 2022, se detalló como fecha de parto el 12 de septiembre de 2022 y señaló un periodo de incapacidad por maternidad del 17 de agosto al 22 de noviembre de 2022.[12] Es así que, con fecha 25 de agosto de 2022[13], la actora solicitó licencia por maternidad por 98 días, pero la demandada solo le otorgó 45 días de licencia hasta el 30 de setiembre de 2022 conforme a la Resolución Administrativa 740-2022-ETARRHH-OEGDRRHH/DRS.T/GOB.REG.TACNA, del 31 de agosto de 2022.[14]

20. También se corroboró que la actora, mediante solicitud del 6 de octubre, reiterada el 17 de octubre de 2022[15], requirió a la emplazada el otorgamiento de la licencia posnatal que le correspondía; no obstante, por

[8] Cfr. los artículos 2, inciso 2, 23 y 26, inciso 1 de la Constitución.
[9] Foja 17
[10] Foja 29
[11] Fojas 6 y 10
[12] Foja 15
[13] Foja 14
[14] Foja 16
[15] Foja 28

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Carta S/N, de fecha 17 de octubre de 2022 la emplazada le denegó tal pedido indicando "no es factible atender la licencia por maternidad posnatal por el periodo que solicita, en razón de que las bases, el perfil, los requisitos y la modalidad de trabajo eran públicas, al momento de presentar la solicitud de postulación acepta las condiciones de las bases de la convocatoria".[16]

21. En el caso de autos, este Tribunal Constitucional considera que la decisión de la entidad emplazada de no otorgar la licencia posnatal solicitada por la recurrente, constituye un acto arbitrario y discriminatorio en razón de la madre trabajadora y vulnera sus derechos fundamentales, debido a que es una medida que impide el ejercicio de la maternidad y restringe injustificadamente el medio idóneo para alcanzar su desarrollo integral y que le sirve para sustento personal y familiar, por lo que la demanda de amparo debe ser estimada. No obstante, el agravio se ha tornado irreparable, pues dicho beneficio tiene sentido en la medida en que busca coadyuvar a la recuperación de la mujer luego del alumbramiento, así como a procurar el bienestar del recién nacido.

22. En la medida en que, luego de presentada la demanda, la agresión denunciada en su momento como amenaza se ha consumado y, en las actuales circunstancias, se ha convertido en irreparable, resulta aplicable, *a contrario sensu*, el artículo 1 segundo párrafo del Nuevo Código Procesal Constitucional, por lo que al haberse acreditado que la emplazada no otorgó oportunamente la licencia posnatal solicitada corresponde declarar fundada la demanda. En tal sentido, la emplazada debe abstenerse de volver a incurrir en una conducta similar a la de autos.

23. A criterio del Tribunal, el descanso por maternidad es un derecho que les asiste a todas las mujeres trabajadoras, independientemente de su régimen y condición laboral, por lo que su rechazo en el presente caso resulta arbitrario.

24. Dada la importancia del descanso por maternidad para las madres trabajadoras como concreción de la especial protección de la que son objeto, y atendiendo a que, en situaciones similares, otras trabajadoras podrían sufrir un tratamiento arbitrario de esta índole, es necesario que este Tribunal declare fundada la presente demanda y se ordene que la

[16] Foja 29

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

emplazada no vuelva a incurrir en actitudes de este tipo.

25. Las trabajadoras gestantes, en ningún concepto, pueden ser compelidas a renunciar al descanso por maternidad y sus requerimientos. En tal sentido, deben ser atendidas con prontitud, por lo que, ante eventuales arbitrariedades, la jurisdicción constitucional, a través de los procesos de cumplimiento y amparo, dada la premura en que debe dilucidarse tal pretensión, resulta idónea para salvaguardar sus derechos.

26. Finalmente, corresponde ordenar a la emplazada que asuma el pago de los costos, conforme a lo estipulado en el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en aplicación del artículo 1 del Nuevo Código Procesal Constitucional al haberse acreditado que la accionante ha sido víctima de un tratamiento arbitrario y discriminatorio, pues se le ha negado el derecho a gozar de licencia por maternidad (Ley 26644).

2. **EXHORTAR** a la Dirección Regional de Salud de Tacna a que, en lo sucesivo, no vuelva a incurrir en conductas similares a las que motivaron el presente proceso.

3. **CONDENAR** a la Dirección Regional de Salud de Tacna al pago de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ
MORALES SARAVIA
MONTEAGUDO VALDEZ

PONENTE MORALES SARAVIA