



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	03



EXP. N.º 02456-2012-AA/TC  
PIURA  
JACQUELINE CARRANZA MAZA

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 22 días del mes de octubre de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Jacqueline Carranza Maza contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 152, su fecha 21 de marzo de 2012, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

Con escrito de fecha 16 de diciembre de 2010 y escrito subsanatorio de fecha 10 de enero de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra Deutsche Farma S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido discriminatorio del que fue objeto; y que, en consecuencia, se la reponga en su puesto de trabajo como promotora médica y se le abone las remuneraciones dejadas de percibir. Refiere que el 23 de octubre de 2010 fue despedida sin existir causa justificada, a pesar de que la emplazada había tomado conocimiento de que se encontraba embarazada, por lo que ha sido objeto de un despido discriminatorio que vulnera el principio de la prohibición de discriminación por razón de sexo y su derecho constitucional al trabajo.

Mediante escrito de fecha 3 de marzo de 2011 y escrito subsanatorio de fecha 29 de marzo de 2011, la Sociedad emplazada contesta la demanda precisando que celebró con la demandante un contrato sujeto a modalidad de naturaleza temporal, por lo que su relación laboral concluyó por vencimiento del plazo contemplado en el referido contrato, y que el supuesto despido arbitrario alegado por la demandante no tiene sustento legal, por cuanto en el contrato suscrito por las partes se cumplió con establecer el plazo determinado de duración, así como el periodo de prueba y las demás condiciones de la relación laboral; asimismo, manifiesta que no ha sido objeto de un despido discriminatorio, por cuanto a la fecha de la suscripción del contrato sujeto a modalidad, esto es el 26 de abril de 2010, la recurrente ya contaba con más de 8 semanas de gestación. Finaliza señalando que la actora tampoco superó el periodo de prueba pactado por ambas partes.

El Cuarto Juzgado Civil de Piura, con fecha 21 de octubre de 2011, declara infundada la demanda, por considerar que la recurrente no ha acreditado que se la haya



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02456-2012-AA/TC

PIURA

JACQUELINE CARRANZA MAZA

despedido en forma arbitraria o por causa de su estado de gestación, sino que su cese se debió al vencimiento de su contrato de trabajo.

La Sala revisora confirmó la apelada, por el mismo fundamento.

Con fecha 20 de abril de 2012, la demandante interpone recurso de agravio constitucional alegando que su despido se debió a un acto de discriminación por la limitación física que genera el estado de gravidez, por lo que el pretender argüir que su despido se debió a la culminación de su contrato de trabajo, no hace sino corroborar el despido arbitrario del que ha sido objeto.

## FUNDAMENTOS

### 1. Delimitación del petitorio

La demandante solicita que se ordene su reposición en el puesto de promotora médica que venía desempeñando, por cuanto considera que ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo. Refiere que su condición de gestante ha sido el único motivo por el que la emplazada dio por extinguida su relación laboral. Alega la vulneración del principio de la prohibición de discriminación por razón de sexo y de su derecho constitucional al trabajo, por lo que solicita se la reponga en su puesto de trabajo y se le abone las remuneraciones dejadas de percibir.

### 2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo.

### 3. Sobre la afectación del derecho - principio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

#### 3.1. Argumentos de la demandante

La demandante alega que el 23 de octubre de 2010 fue despedida sin existir causa justificada, a pesar de que la emplazada había tomado conocimiento de que se encontraba en estado de gravidez, por lo que ha sido objeto de un despido discriminatorio.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02456-2012-AA/TC  
PIURA  
JACQUELINE CARRANZA MAZA

### 3.2. Argumentos de la demandada

La Sociedad demandada sostiene que celebró con la demandante un contrato sujeto a modalidad de naturaleza temporal, por lo que su relación laboral concluyó por vencimiento del plazo contemplado en el referido contrato, y que el supuesto despido arbitrario alegado por la demandante no tiene sustento legal, por cuanto en el contrato suscrito por las partes se cumplió con establecer el plazo determinado de duración, así como el periodo de prueba, que dicho sea de paso no superó, y las demás condiciones de la relación laboral. Asimismo, manifiesta que no ha sido objeto de un despido discriminatorio, por cuanto a la fecha de la suscripción del contrato sujeto a modalidad, esto es el 26 de abril de 2010, la recurrente ya contaba con más de 8 semanas de gestación.

### 3.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1 Sobre el tema de la discriminación laboral por motivos de gravidez, se ha establecido en la STC 05652-2007-PA/TC que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, por afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indudablemente, una discriminación directa por razón de sexo, proscrita por el inciso 2) del artículo 2.º de la Constitución.

En este sentido, el inciso e) del artículo 29.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR prescribe que el despido se considera nulo si se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido.

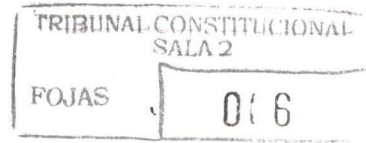
3.3.2 Previamente este Colegiado considera que es necesario determinar si la actora superó el periodo de prueba pactado y sí, por ende, alcanzó la protección contra el despido arbitrario, pues obviamente carecería de sentido analizar si se produjo el alegado despido si antes la actora no tenía protección contra el despido arbitrario.

3.3.3 Al respecto, el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR señala que: “El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

*Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02456-2012-AA/TC

PIURA

JACQUELINE CARRANZA MAZA

*inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”*

3.3.4 Conforme a lo señalado en la liquidación de beneficios sociales, la recurrente prestó servicios como Representante (Promotora) Médico desde el 26 de abril hasta el 25 de octubre de 2010 (f. 53), periodo en el cual ambas partes suscribieron un contrato de trabajo por inicio de nueva actividad (f. 46). En el citado contrato, cláusula cuarta, se consignó convencionalmente que la actora se sujetaba a un periodo de prueba de seis meses, es decir, hasta el 25 de octubre de 2010.

3.3.5 Al respecto, este Colegiado debe hacer varias precisiones; primero, que el supuesto despido se produjo antes de vencer el periodo de prueba convencional; segundo, según obra en autos, la actora no ha cuestionado en la demanda ni en otra vía dicha ampliación del periodo de prueba, además que tampoco se ha presentado en el proceso documento alguno que permita acreditar que dicha ampliación sea fraudulenta.

3.3.6 En consecuencia, habiéndose acreditado que la actora no superó el periodo de prueba convencional, no tenía protección contra el despido arbitrario, razón por la cual la demanda debe ser desestimada, pues no se acredita la vulneración de los derechos constitucionales alegados.

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

### HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos relativos al trabajo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**BEAUMONT CALLIRGOS  
MESÍA RAMÍREZ  
ETO CRUZ**

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ  
SECRETARIO RELATOR  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACETA  
JURIDICA