

La protección laboral reforzada de  
la mujer en estado de gestación y en  
periodo de lactancia: mecanismos  
procesales

DOI: <https://doi.org/10.70467/rqi.n13.6>



# La protección laboral reforzada de la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia: mecanismos procesales

## Reinforced labor protection of women in a state of pregnancy and breastfeeding: procedural mechanisms

CASTILLO MONTOYA, Nixon Javier\*

Recibido el 30.10.24

Evaluado el 20.11.24

Publicado el 27.12.24

### Sumario

I. Introducción. II. Breve referencia a la protección laboral de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el Derecho internacional e interno. III. Mecanismos procesales habilitados para la protección reforzada. 3.1 Vía ordinaria. 3.2 Vía constitucional. IV. Conclusiones. V. Lista de Referencias.

### Resumen

En este trabajo se muestra la relevancia del marco normativo nacional y supranacional de protección especial y reforzada a favor de la mujer en estado de gestación o en periodo de lactancia, los mecanismos procesales que posibilitan tal medida, así como el establecimiento de determinadas reglas de favorabilidad previstas a nivel jurisprudencial, derivadas del denominado “fuero maternal”, a efecto de garantizar el derecho del trabajo de quienes se encuentran en dicha situación.

**Palabras clave:** protección reforzada, estado de gestación, periodo de lactancia, reposición.

### Abstract

*This work shows the relevance of the national and supranational regulatory framework of special and reinforced*

---

\*Abogado por la Universidad Nacional de Cajamarca, UNC, Perú. Maestro en Ciencias con mención en Derecho Civil y Comercial y Doctor en Ciencias, Mención Derecho, por la misma Universidad. Docente de pregrado y posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNC. Correo electrónico: ncastillo@unc.edu.pe <https://orcid.org/0000-0003-3898-3543>



*protection in favor of pregnant or breastfeeding women, the procedural mechanisms that enable such a measure, as well as the establishment of certain favorability rules, provided at a jurisprudential level, derived from the so-call “maternal jurisdiction”, in order to guarantee the right to work of those who find themselves in said situation.*

**Key words:** *reinforced protection, pregnancy status, breastfeeding period, replacement*

## I. Introducción

No existe una regla general que establezca una protección absoluta de permanencia en el empleo, y que pueda ser invocada bajo la sola existencia del embarazo, o durante el periodo de lactancia; pues, ello implicaría una especie de inmunidad laboral que impediría el ejercicio de determinadas facultades que constitucional y legalmente le corresponden ejercer al empleador, y que podrían justificar la no renovación del contrato o la extinción del mismo e imposibilitar la reposición. Al respecto, en el Expediente N.º 02392-2021-PA/TC SULLANA (09 de marzo de 2023), el Tribunal Constitucional ha precisado que:

en caso concurra alguna causal válida de extinción o no renovación del contrato de trabajo temporal, el empleador se encontrará autorizado para culminar la relación laboral. Sin embargo, la separación de una mujer gestante de su puesto de trabajo o su no renovación contractual, deben relacionarse con motivos vinculados con la comisión de una falta grave comprobada de la trabajadora o porque la necesidad que motivó la temporalidad realmente haya.

No obstante ello, es evidente que la situación en la que la mujer embarazada o en periodo de lactancia afronta una relación de subordinación, conlleva a la necesidad que sea destinataria de medidas distintas al resto del colectivo de trabajadores(as); pues, el Tribunal Constitucional peruano ha indicado que “no queda duda de que existe una obligación del Estado que emana de la Constitución, que consiste en brindar una protección especial a las trabajadoras en situación de maternidad. Esta protección reforzada no debe distinguir el régimen laboral en el que se encuentren” (Tribunal Constitucional, 2023, Expediente N.º 02392-2021-PA/TC SULLANA), con lo cual no solo se garantiza la regla de no discriminación en materia laboral, la misma que ostenta una doble condición de principio y de derecho subjetivo constitucional; sino también la diferenciación razonable y objetiva, derivada de la cláusula prevista por el



artículo 23 de la Constitución, dado que “...el Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos o, en general, tratamientos más favorables. Esto es lo que en doctrina constitucional se conoce como “discriminación positiva o acción positiva –*affirmative action*–” (Tribunal Constitucional, 2010, Expediente N.º 02861-2010-PA/TC LIMA).

Por lo tanto, es necesario evaluar las circunstancias concretas de cada caso, a efecto de elegir el mecanismo más idóneo para la protección de los derechos de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad y merecen especial protección.

## **II. Breve referencia a la protección laboral de la mujer en el Derecho Internacional e interno**

De manera referencial, en el marco normativo internacional se tiene el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en cuyo artículo 10, inciso 2) dispone que: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto...”. Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su artículo 11, inciso 2), ha dispuesto que: “(...) A fin de impedir la discriminación contra la mujer (...) y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”.

Por su parte, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, aprobado por la OIT el 30 de mayo del 2000 (Convenio 183 de la OIT), en su artículo 8, prescribe: “(...) Se prohíbe al empleador que despidiera 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. (...) 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 podrá apreciarse, en el sistema normativo internacional de Derechos Humanos, existe una protección especial a la madre trabajadora, el mismo que corresponde tomarse



## 123

en cuenta para resolver controversias específicas que se presenten en el ámbito jurisdiccional ordinario y constitucional; pues, dichos instrumentos normativos, por mandato expreso de la Constitución, forman parte del Derecho nacional, tal como se desprende de su artículo 55, el que prescribe: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”, así como la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución peruana, la cual ordena que “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”; y, en términos similares se encuentra redactado también el artículo VIII del Título Preliminar del nuevo Código Procesal Constitucional, referido a la interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales.

Ahora bien, en nuestro derecho interno, el artículo 23 de la Constitución prevé como directriz fundamental que “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”, de lo cual se deriva la necesidad de establecer acciones idóneas que garanticen efectivamente tal protección, cuyo fundamento radica en la posición de vulnerabilidad en la que puede encontrarse la madre gestante en una relación de carácter laboral, hecho que ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional al referir que: “Una especial situación se presenta en el caso de las mujeres embarazadas en los centros de trabajo, ya que es el escenario en el que se advierten los mayores casos de discriminación en contra de estas personas. Esto obedece a que, por lo general, los empleadores no desean que se vea mermada la productividad del centro de labores al mantener un vínculo laboral con una persona que, por su especial situación, requerirá de atenciones médicas periódicas y un tiempo considerable para dedicarlo a su hijo recién nacido” (Expediente N.º 03134-2022-PA/TC, TUMBES); de allí que se requiera de medidas normativas y fácticas adecuadas que aseguren un estado de bienestar a dicho colectivo de personas.

Asimismo, en cumplimiento de la normativa internacional y lo dispuesto por la Constitución Política vigente, el legislador peruano ha expedido, entre otras, la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, que en su artículo 8 prescribe: “Queda 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 período de lactancia en el



marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”.

Por lo tanto, es claro que este contexto normativo reconoce la necesidad de un tratamiento diferenciado a favor de la mujer que labora en estado de gestación o en periodo de lactancia, a efecto de garantizarle su derecho al trabajo, así como el respeto a su dignidad, además del derecho a vivir en un ambiente adecuado al desarrollo de su vida, sin distingo alguno respecto de la naturaleza del vínculo laboral que ostenta ante su empleador; todo lo cual tiene sustento en el artículo 103 de la Constitución peruana, el cual precisa que “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas...”.

### **III. Mecanismos procesales habilitados para la protección reforzada**

En caso se afecte la segunda manifestación del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo de la mujer que se encuentre en estado de gestación o durante el periodo de lactancia, el sistema normativo ha previsto determinadas vías procesales que permiten otorgan la protección debida, la cual dependerá de las circunstancias y peculiaridades de cada caso concreto. Así tenemos:

#### **3.1 La vía ordinaria**

El artículo 138 del de la Constitución señala que corresponde al Poder Judicial, a través de los jueces en sus distintas categorías, resolver los conflictos jurídicamente relevantes, cuya tarea se efectúa mediante un mecanismo institucionalizado llamado Proceso Judicial, todo ello en el marco de una serie de garantías procesales previstas en su artículo 139; pues, según el Tribunal Constitucional “cuando el órgano jurisdiccional administra justicia está obligado a observar los principios, derechos y garantías que la Norma Suprema establece como límites del ejercicio de las funciones asignadas” (Expediente N° 04811-2009-PA/TC); siendo ello así, se puede afirmar que el Juez ordinario se encuentra sometido, de manera absoluta, tanto a la Constitución como al bloque de convencionalidad, ambos como fuentes-parámetro de relevancia e interpretación; y, de manera relativa, a la Ley, dado que incluso podría inaplicarla en caso de incompatibilidad constitucional, lo cual evidencia el rol preponderante que asume el juez en el Estado Constitucional de Derecho.

Ahora bien, considerando que “El primer nivel de protección de los derechos fundamentales, le corresponde a los jueces



del Poder Judicial a través de procesos judiciales ordinarios”, (Tribunal Constitucional, 2011, Exp. N° 03191-2011-PA/TC), es sin duda posible que, ante un acto lesivo de los derechos de la mujer gestante o en periodo de lactancia que vulnere su derecho al trabajo y, a raíz de ello, pierda su empleo, bajo motivación (expresa o implícita) de carácter discriminatorio, se procede a hacer uso del Proceso Laboral, conforme a las reglas de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.° 29497, bajo el parámetro calificativo sustantivo del despido nulo, conforme al artículo 29, literal e) del TUO del D. Leg. N.° 728, aprobado por D.S. N.° 003-97-TR.

Nótese que, si bien se trata de un proceso cognitivo, el juez tiene un rol protagónico fundamental en mérito a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, el cual prevé como regla orientadora que los jueces laborales “... privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”; lo cual implica que “... los jueces laborales se encuentran obligados a romper el paradigma de procesos ineficaces, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva. En ese sentido, sus esfuerzos deben orientarse a la reivindicación de los derechos fundamentales reclamados en la demanda, teniendo en cuenta el contenido esencial de la fundamentación fáctica y jurídica en ella desarrollada, a fin de identificar lo pretendido, y el grado de afectación de los derechos invocados” (Casación Laboral N° 9844-2012-JUNIN), aspiración esta última que se logra a través de una decisión en la que se evidencie la necesaria y suficiente justificación racional que le resulta exigible al juzgador; pues, conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional, “la necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es al mismo tiempo un derecho constitucional de los justiciables” (Expediente N° 04811-2009-PA/TC).

Asimismo, el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.° 29497 precisa que “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la



República”; lo que significa que cada caso concreto corresponde ser analizado atendiendo a sus propias particularidades, de tal forma que el órgano jurisdiccional emita un pronunciamiento que no solo se encuentre fundado en Derecho; sino que sea sobre todo justo, dado que es la justicia el valor que interesa a las partes en conflicto y también a la comunidad jurídicamente organizada; por lo tanto, “El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la Justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal” (Tribunal Constitucional, 2008, Expediente N° 00728-2008-PHC/TC).

De ahí que la decisión que debe adoptar el juzgador no solo responde a un proceso subsuntivo, sino que involucra una exigencia de mayor complejidad, dado que el caso concreto puede ameritar la necesidad de recurrir a justificaciones constitucionales, uso de instituciones de Teoría General del Derecho e incluso de comprensión filosófica (es claro que existen relaciones entre el Derecho y la Moral, ya sea de carácter identificativo, interpretativo, justificativo, funcional, de contenido, de reenvío, entre otras. ); pues, podrían presentarse situaciones de indeterminación lingüística (vaguedad o ambigüedad), defectos lógicos del Derecho (lagunas normativas, axiológicas y de reconocimiento; además de antinomias), problemas de relevancia, de interpretación derivadas de situaciones de infra inclusión o supra inclusión, derrotabilidad, entre otras instituciones que conlleven a repensar seriamente la decisión; pues, si bien ésta tiene como destinatarios a las partes del proceso, pero también puede tener implicancias sociales, motivo por el cual también debe ser emitida bajo una ponderación de las consecuencias para los derechos de los intervinientes.

Siendo ello así, es claro que el proceso judicial, en vía ordinaria (abreviado u ordinario propiamente dicho), se convierte en un instrumento dotado de garantías no solo de carácter legal, sino –y especialmente- de connotación constitucional, incorporadas en el denominado debido proceso formal regulado por el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, que tanto el juez, como las partes deben respetar y propiciar su concretización, dado que “...su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en



él puedan encontrarse comprendidos” (Tribunal Constitucional, 2013, Expediente N° 03433-2013-PATC).

En consecuencia, no cabe duda que este tipo vía está diseñada para otorgar la tutela restitutoria a favor de la mujer que perdió su empleo, en estado de gestación o en periodo de lactancia, con las consecuencias adicionales que prevé el artículo 40 del TUO del D. Leg. N° 728; esto es, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, con la ventaja que la carga de la prueba asume un elevado grado de flexibilidad a favor de la parte demandante, dado que el artículo 23, numeral 5) de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, previsión que viene reforzada con lo previsto en el artículo 29, literal e) del TUO del D. Leg. N° 728, modificado por el artículo único de la Ley N° 31152, el cual indica que “...Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir”.

Cabe mencionar que el Tribunal Constitucional amplía algunos supuestos en los que cabe también tal presunción, al señalar que: “...los casos en que, por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión de encontrarse en estado de embarazo, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que se trata de despidos que tienen como causa este estado y, por lo tanto, serán nulos” (expediente N.º 02392-2021-PA/TC SULLANA).

### 3.2 La vía constitucional

El Tribunal Constitucional, en el Expediente 02383-2013-PA/TC, estableció -con carácter de precedente- que una vía ordinaria será “igualmente satisfactoria” como la vía del proceso constitucional de amparo, si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de los siguientes elementos: i) que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho; ii) que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada; iii) que no existe riesgo de que se produzca irreparabilidad; y iv) que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del



derecho o de la gravedad de las consecuencias; de lo cual se concluye que el proceso de amparo es residual, situación que podría conllevar a que una demanda de reposición al empleo, planteada bajo el sustento de afectación del derecho al trabajo, por motivos discriminatorios (gestación o periodo de lactancia) sea declarada improcedente, de conformidad con lo previsto en el artículo 7, numeral 2) del nuevo Código Procesal Constitucional; sin embargo, atendiendo a la naturaleza del hecho y a la especial protección que el marco normativo vigente ha previsto, es jurídicamente viable que pueda recurrirse también a la vía constitucional.

Ahora, cabe señalar que existen determinadas reglas que deben observarse cuando se alegue supuestos de despido o no renovación de contrato de una madre gestante o en periodo de lactancia; pero, claro está, bajo el contexto determinante que no exista o concurra alguna causal justificada de extinción de la relación laboral.

En tal sentido, a fin de no afectar la facultad directriz del empleador, el Tribunal Constitucional ha establecido determinadas reglas para verificar si el despido y/o no renovación de contrato ha tenido como causa el embarazo o periodo de lactancia de la madre. Así, en las sentencias recaídas en el Expediente N° 03639-2017- PA/TC (f.j 80) y Expediente N° 00932-2019-PA/TC (f.j 51), fijó primigeniamente algunas reglas que se deben cumplirse, como las siguientes:

- a) El cese de cualquier trabajadora, entendido como despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora que se encuentre en estado de gestación o dentro del periodo de lactancia, se presumirá como un despido nulo que ha tenido como causa su condición de madre.
- b) Para que opere esta presunción, se deberá haber comunicado y acreditado previamente el estado de gestación con el informe médico que corresponda o en todo caso, que se encuentra en periodo de lactancia;
- c) Queda salvaguardada la facultad del empleador de probar que el despido, terminación o no renovación de contrato obedeció a una causa justa que no tuvo como motivo el embarazo o estado de maternidad” (Énfasis agregado).



Sin embargo, se debe precisar que la segunda regla (referida a comunicar al empleador el embarazo) ha sido flexibilizada; pues, con posterioridad a las sentencias que lo establecían, en reiterada jurisprudencia (Expediente N.° 02748- 2021-PA/TC, f.j 11; Expediente N.° 03132-2021-PA/TC, f.j 17; Expediente N.°02392-2021-PA/TC, f.j 13, entre otras) ha señalado que:

“En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, **ésta ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, el cual es aplicable como norma de derecho nacional.** Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal-, “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” (Énfasis agregado).

Siendo ello así, para un pronunciamiento de fondo que esté arreglado a Derecho, se deberá tener en cuenta la doctrina jurisprudencial antes referida; pues, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del nuevo Código Procesal Constitucional, “Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional”.

Entonces, no obstante el diseño residual del proceso de amparo, es evidente que constituye una vía en la que puede plantearse también la reposición de la mujer que haya sido objeto de un despido motivado en razones de embarazo o durante el periodo de lactancia, con la ventaja que si se obtiene una sentencia estimatoria en segunda instancia, ya no podrá recurrirse al Tribunal Constitucional, dado que el recurso de agravio constitucional no procede en tal supuesto, conforme así está regulado en el artículo 24 del nuevo Código Procesal Constitucional.



#### IV. Conclusiones

- Existe un marco normativo que efectivamente responde a la naturaleza de las cosas, cuya protección especial y reforzada tiene como razón subyacente el estado de vulnerabilidad en el que se encuentra una mujer gestante o durante el periodo de lactancia. Esta protección alcanza sin distinción de la naturaleza del vínculo laboral que ostente la mujer trabajadora, tanto si el empleador es el Estado o un particular, con lo cual se garantiza el derecho al trabajo, sin discriminación por motivos constitucionalmente prohibidos.

- Cualquiera que sea la vía que se elija, es claro que la finalidad es la misma; esto es, la restitución al empleo, en tanto el empleador no demuestre la concurrencia de causa justa des despido. Es decir, el elemento presuntivo del motivo, favorece a la parte accionante.

- Es evidente que la vía procesal deberá ser elegida en atención a las circunstancias del caso concreto, así como las ventajas que ofrece cada una de ellas, no solo en la urgencia de la respuesta, sino también en los efectos adicionales que ello genera, como el caso de obtener lo dejado de percibir, que es propio de la nulidad de despido; no obstante ello, el propio Tribunal Constitucional en algunas ocasiones ha dispuesto el pago de las remuneraciones dejadas de percibir en amparos, como el caso de la sentencia emitida en el Expediente N.º 02392-2021-PA/TC SULLANA.

#### VI. Lista de Referencias

Sentencias consultadas

Tribunal Constitucional (2008) Sentencia emitida en el Expediente N° 00728-2008- PHC/TC

Tribunal Constitucional (2009) Sentencia emitida en el Expediente N° 04811-2009- PA/TC

Tribunal Constitucional (2010) Sentencia emitida en el Expediente N.º 02861-2010- PA/TC LIMA

Tribunal Constitucional (2011) Sentencia emitida en el Expediente N° 03191-2011- PA/TC

Tribunal Constitucional (2013) Sentencia emitida en el Expediente N° 03433-2013- PATC



Tribunal Constitucional (2013) Sentencia emitida en el Expediente 02383-2013- PA/TC

Tribunal Constitucional (2017) Sentencia emitida en el Expediente N° 03639-2017- PA/TC (f.j 80) y

Tribunal Constitucional (2019) Sentencia emitida en el Expediente N° 00932-2019- PA/TC

Tribunal Constitucional (2021) Sentencia emitida en el Expediente N.° 02748-2021- PA/TC.

Tribunal Constitucional (2021) Sentencia emitida en el Expediente N.° 03132-2021- PA/TC, f.j 17;

Tribunal Constitucional (2021) Sentencia emitida en el Expediente N.° 02392-2021- PA/TC SULLANA

Tribunal Constitucional (2022) Sentencia emitida en el Expediente N.° 03134-2022- PA/TC, TUMBES

Corte Suprema (2012) Casación Laboral N° 9844-2012-JUNIN