

Nota de Prensa N° 042/OCII/DP/2021

**DEFENSORÍA DEL PUEBLO DESTACA DECISIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
QUE ORDENA REPOSICIÓN DE TRABAJADORA CAS DURANTE LICENCIA POR
LACTANCIA**

- ***En el 2017, la Defensoría del Pueblo ya había abordado esta problemática.***

La Defensoría del Pueblo saludó la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional (TC), a través del Expediente N° 03639-2017-PA/TC, que declara fundada la demanda de amparo interpuesta contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), por la no renovación del contrato administrativo de servicios mientras una trabajadora se encontraba gozando de su licencia por lactancia.

La sentencia reconoce que la Constitución Política garantiza una “especial protección a la madre”, lo que significa que el Estado se encuentra en la obligación de interpretar las normas o desarrollar las políticas públicas en función a tal premisa. A dicha protección se suma el Convenio N° 183 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre la Protección de la Maternidad, que prohíbe a todo empleador el despido de una trabajadora en estado de gestación o que se encuentre con licencia de maternidad o por enfermedad.

La presidenta del TC, Marianella Ledesma, recordó que, en el 2017, la Defensoría del Pueblo abordó el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras gestantes. En dicha oportunidad, nuestra institución concluyó que toda madre trabajadora goza de una especial protección, lo que constituye una directriz que exige que todo empleador, público o privado, adopte medidas para preservar su vida, así como la del concebido o recién nacido, manifestó el adjunto en Asuntos Constitucionales de la Defensoría del Pueblo, Abraham García.

La protección reforzada a la madre en el ámbito laboral abarca todo régimen de la actividad laboral, incluyendo el régimen CAS. En ese sentido, el Tribunal establece que se presumirá como despido nulo el cese de cualquier trabajadora, como consecuencia del despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto su renuncia cuando se encuentre en estado de gestación o dentro del periodo de lactancia, siempre que haya comunicado y acreditado su condición.

Resulta fundamental que en la reciente sentencia del TC haya reafirmado que esta protección especial de la madre trabajadora bajo el régimen CAS se materializa a través de la prórroga y/o renovación de su contrato de trabajo mientras dure el embarazo y su licencia por maternidad.

Lima, 11 de enero de 2021