



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Derecho

**El amparo laboral para la protección de la trabajadora
cesada en la administración pública: presupuestos para
el análisis de la vía igualmente satisfactoria conforme a
la sentencia N.º 01738-2021-PA/TC Huánuco**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR

René Eduardo ARROYO CASTRO

ASESOR

Mg. Juan Manuel SOSA SACIO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Arroyo, R. (2025). *El amparo laboral para la protección de la trabajadora cesada en la administración pública: presupuestos para el análisis de la vía igualmente satisfactoria conforme a la sentencia N.º 01738-2021-PA/TC Huánuco*. [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	René Eduardo Arroyo Castro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73034567
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-4604-2245
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Juan Manuel Sosa Sacio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40690309
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1371-1525
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Octavio Galvarino Delgado Guzman
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08033687
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Julio Hernán Figueroa Bustamante
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08248540
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Erick Gregory Cuba Meneses
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	70388673

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.2.5. Derecho Constitucional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Dirección: Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Avenida Carlos Germán Amezaga 375, Lima, Lima Metropolitana 15081, Perú. Latitud: -12.0564232 Longitud: -77.0843327
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.

ACTA DE EXAMEN ORAL PRESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO CON TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

N°013

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

- 1.-PRESIDENTE: Dr. OCTAVIO GALVARINO DELGADO GUZMAN
- 2.- Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE
- 3.- Mg. ERICK GREGORY CUBA MENESES
- 4.- Mg. JUAN MANUEL SOSA SACIO (Docente Supervisor)

El bachiller postulante al Título Profesional de Abogado, don:

RENÉ EDUARDO ARROYO CASTRO

Procedió la sustentación de su Trabajo de Suficiencia Profesional, Titulado:

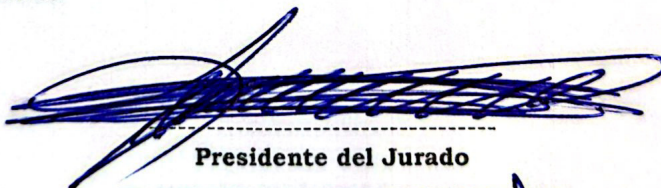
EL AMPARO LABORAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA CESADA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: PRESUPUESTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA VÍA IGUALMENTE SATISFACTORIA CONFORME A LA SENTENCIA N.°01738-2021-PA/TC HUÁNUCO

En la redacción del examen escrito, el graduando fue aprobado con la nota de:

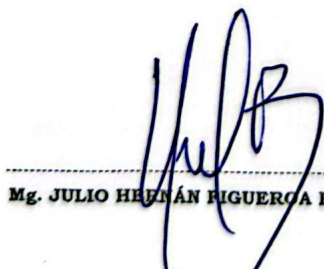
DIECISEIS (16)

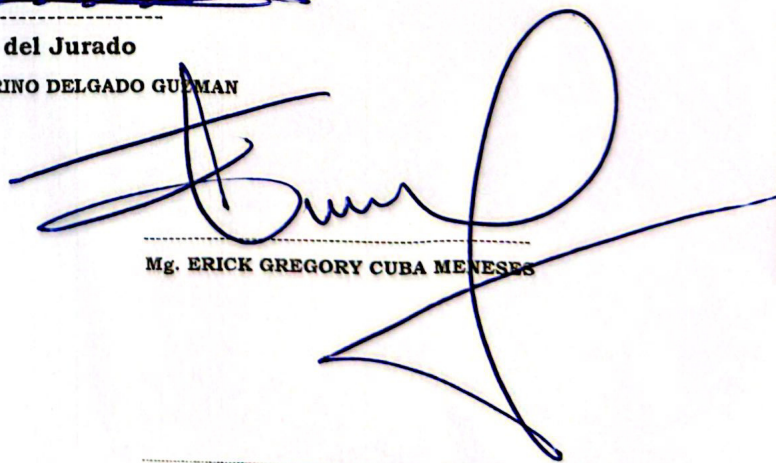
Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:

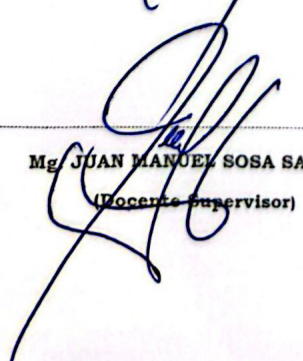
Aprobado por unanimidad con mención honrosa con nota (18)
Dieciocho
Y para constancia se le extiende la presente acta, en Lima a los VEINTIÚN días del mes de MAYO del año 2025


Presidente del Jurado

Dr. OCTAVIO GALVARINO DELGADO GUZMAN


Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE


Mg. ERICK GREGORY CUBA MENESES


Mg. JUAN MANUEL SOSA SACIO
(Docente Supervisor)



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
(Universidad del Perú. Decana de América)
Facultad de Derecho y Ciencia Política

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Juan Manuel Sosa Sacio, en mi condición de docente supervisor acreditado con la **Resolución Directoral N° 000167-2024-EPD-FDCP/UNMSM**, de fecha 3 de mayo de 2024, del Trabajo de Suficiencia Profesional cuyo título es **EL AMPARO LABORAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA CESADA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: PRESUPUESTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA VÍA IGUALMENTE SATISFACTORIA CONFORME A LA SENTENCIA N.º 01738-2021-PA/TC HUÁNUCO**, presentado por el bachiller René Eduardo Arroyo Castro para optar el título profesional de Abogado, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **10 % (diez por ciento)** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título correspondiente.

Lima, 3 de abril de 2025

Mg. Juan Manuel Sosa Sacio
DNI: 40690309



Dedicatoria

A mi mamá por enseñarme que toda adversidad es superable;

A mi papá por apoyarme en mis decisiones académicas;

A Sofía por los veintitantos años que estamos juntos;

*A mi tía Gaby, mi tía Diana y mi abuelita Candy por haber
ayudado en mi crianza;*

A Carol por ser mi compañera estos años.

Agradecimiento

*A mi asesor, el magíster Juan Manuel Sosa Sacio, por
apoyarme en este proceso y tolerar mi situación;
A mi exjefe, el magistrado Ferrero Costa, por darme una
oportunidad en su despacho para practicar;
A mi jefe, el magistrado Morales Saravia, por permitirme
apoyar en su despacho.*

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda el estudio de la Sentencia N.º 01738-2021-PA/TC Huánuco. En dicha resolución, el Tribunal Constitucional resolvió una demanda de amparo en materia laboral, en la cual se cuestionaba la legalidad del despido materializado durante la licencia por maternidad de la recurrente.

Así las cosas, teniendo en cuenta que en nuestro país los despidos injustificados son recurrentes ante la desnaturalización de los contratos de trabajo y, más aún, cuando en estas se aplican causales discriminatorias como el embarazo. Por todo ello, consideramos importante determinar si el proceso de amparo es un recurso efectivo para abordar casos de discriminación laboral y si existen alternativas que puedan reforzar la protección de los derechos de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Asimismo, se hace presente la necesidad de identificar los presupuestos necesarios para acudir directamente al proceso constitucional de amparo, obviando de dicho modo la vía laboral ordinaria o el proceso contencioso administrativo.

PALABRAS CLAVE

Proceso de amparo laboral, proceso ordinario laboral, vía igualmente satisfactoria, despido nulo por discriminación en estado de gestación y estabilidad laboral.

ABSTRACT

This research work deals with the analysis of Ruling N° 01738-2021-PA/TC Huánuco, by means of which an amparo lawsuit was filed against the Mayor of the Municipality of the Town of Supte, thus questioning the legality of the dismissal that took place during the appellant's maternity leave.

Taking into account that, in our country, unjustified dismissals are recurrent, especially those based on discriminatory grounds such as pregnancy and as a result of the denaturalization of employment contracts. We consider it important to determine whether the amparo process is an effective remedy to address cases of

labor discrimination and whether there are alternatives that can strengthen the protection of the rights of people in vulnerable situations.

Likewise, it is necessary to identify the necessary requirements to resort directly to the constitutional process of amparo, thus avoiding the ordinary labor process or the contentious-administrative process.

KEY WORDS

Complaint for labor protection, equally satisfactory path, null dismissal due to discrimination and discrimination due to pregnancy.

ESTRUCTURA DE TSP (DERECHO – UNMSM)

I.	INTRODUCCIÓN	8
1.1.	Justificación	8
II.	INFORMACIÓN DEL LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA ACTIVIDAD	8
2.1.	Institución donde se desarrolló la actividad	9
2.2.	Periodo de duración de la actividad	9
2.3.	Finalidad y objetivos de la entidad	9
2.4.	Teléfonos del centro laboral	10
2.5.	Correo electrónico del centro laboral	10
2.6.	Nombre del responsable de la dependencia a cargo de las actividades de suficiencia profesional del bachiller	10
III.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	10
3.1.	Organización de la actividad	10
3.2.	Fines de la actividad	10
3.3.	Problemática jurídica	11
3.3.1.	Realidad problemática	11
3.3.2.	Síntesis del caso	12
3.3.2.1.	Hechos relevantes	12
3.3.2.2.	Desarrollo del proceso	13
3.3.3.	Marco teórico	13
3.3.3.1.	Proceso de amparo laboral	13
3.3.3.2.	Proceso ordinario laboral	16
3.3.3.3.	Vía igualmente satisfactoria	16
3.3.3.4.	Despido nulo por discriminación en estado de gestación	18
3.3.3.5.	Estabilidad laboral de salida (tutela restitutoria y resarcitoria)	18
3.3.4.	Problemas identificados	19
3.3.4.1.	Problema general	19
3.3.4.2.	Problemas específicos	19
3.3.5.	Objetivos	20
3.3.5.1.	Objetivo general	20

3.3.5.2.	Objetivos específicos	20
3.3.6.	Hipótesis	20
3.3.6.1.	Hipótesis general.....	20
3.3.6.2.	Hipótesis específicas.....	20
IV.	METODOLOGÍA	21
4.1.	Tipo de investigación.....	21
4.2.	Población y muestra.....	21
4.3.	Técnicas e instrumentos	22
4.4.	Revisión de las resoluciones sobre la materia	22
4.4.1.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 02748-2021-PA/TC Madre de Dios	22
4.4.2.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 01762-2023-PA/TC Loreto	23
4.4.3.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 00492-2023-PA/TC Cusco	24
4.4.4.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 01271-2023-PA/TC Huánuco	24
4.4.5.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 01541-2022-PA/TC Santa	25
4.4.6.	Sentencia recaída en el Expediente N.° 03487-2023-PA/TC Ica	25
4.5.	Conclusiones de las resoluciones analizadas	26
V.	RESULTADOS.....	27
5.1.	Problema principal.....	27
5.2.	Problema específico 1	30
5.3.	Problema específico 2.....	33
VI.	CONCLUSIONES	36
VII.	RECOMENDACIONES	38
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional versa sobre el alcance que tiene la demanda de amparo interpuesta por Jessenia Flor Santamaría Leandro contra el alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado de Supte, solicitando la nulidad de su despido ocurrido durante su licencia por maternidad.

Sostiene que, a pesar de sus contratos temporales y acuerdos del consejo, existió una relación laboral a plazo indeterminado debido a la naturaleza permanente de sus labores, otorgándole protección laboral que restringe su despido a causas específicas y un debido procedimiento.

En ese sentido, se advierte que nos encontramos ante la desnaturalización de los contratos de trabajo; pues, a pesar de los contratos temporales y acuerdos existentes, argumenta que su relación laboral adquirió una naturaleza indefinida debido a la continuidad de sus labores, lo cual le conferiría protección laboral ante un despido arbitrario.

Por ello, consideramos importante analizar los recursos legales existentes en nuestro ordenamiento jurídico para hacer frente a esta realidad problemática. A estos efectos, nos centraremos en la acción de amparo, como una alternativa de protección, ya que este proceso constitucional procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnere o amenace los derechos reconocidos por la Constitución, distintos de los protegidos por otras garantías constitucionales; en ese sentido, el derecho al derecho al trabajo, así como el derecho a la igualdad y no discriminación, son tutelables por esta vía procesal conforme a la normativa vigente. En este marco, determinaremos los requisitos existentes para el agotamiento de las vías igualmente satisfactorias y la viabilidad de demandas de amparo por despidos nulos de trabajadoras en estado de gestación, considerando la obligación del Estado de proporcionar una especial protección a estos grupos vulnerables.

II. INFORMACIÓN DEL LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA ACTIVIDAD

2.1. Institución donde se desarrolló la actividad

Tribunal Constitucional del Perú.

2.2. Periodo de duración de la actividad

Al respecto, sobre el periodo de duración, se precisa que: (i) en mi condición de practicante preprofesional, ejercí labores formativas desde el 25 de febrero de 2020 al 31 de diciembre de 2021; durante el lapso inicial brindé apoyo en las labores de despacho del magistrado Augusto Ferrero Costa y el último año di apoyo en la Secretaría General en la Oficina de Sistematización de la Jurisprudencia; (ii) en mi condición de practicante profesional, ejercí labores formativas desde el 11 de abril de 2022 al 9 de setiembre de 2022 en el despacho del magistrado Augusto Ferrero Costa, tiempo en el que brindé apoyo: en la tramitación de procesos, a los asesores jurisdiccionales en los temas solicitados, en la elaboración de informes y proyectos de ponencias, entre otras actividades que me asignó el supervisor de las labores de aprendizaje; (iii) en mi condición de locador de servicios, presté servicios desde el 12 de setiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022 en el despacho del magistrado Augusto Ferrero Costa, tiempo en el que brindé apoyo en elaboración de anteproyectos de sentencia y autos, votos singulares, fundamentos de voto en los procesos constitucionales, entre otras funciones asignadas; y, (iv) en mi condición de locador de servicios, presté servicios desde el 19 de enero de 2023 al 18 de julio de 2023 en el despacho del magistrado Francisco Morales Saravia, tiempo en el que brindé apoyo en elaboración de anteproyectos de sentencias y autos, votos singulares, fundamentos de voto en los procesos constitucionales, entre otras funciones asignadas en el despacho del magistrado Francisco Morales Saravia. De manera posterior, seguí prestando servicios en el mismo despacho desde el 31 de julio de 2023 al 28 de diciembre de 2023. A la fecha, continúo (marzo 2025) prestando servicios en la misma dependencia desde el 23 de enero de 2024.

2.3. Finalidad y objetivos de la entidad

El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Tiene como finalidad la defensa de la supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales, conforme a lo señalado en la norma

fundamental, su Ley Orgánica y la propia jurisprudencia que emite. Sus atribuciones se encuentran reguladas en el artículo 202 de la Constitución de 1993.

2.4. Teléfonos del centro laboral

427 5814

2.5. Correo electrónico del centro laboral

Secretarias del despacho del magistrado Morales Saravia: afajardo@tc.gob.pe y carana@tc.gob.pe

2.6. Nombre del responsable de la dependencia a cargo de las actividades de suficiencia profesional del bachiller

El responsable de la dependencia donde desarrollé mi formación en calidad de practicante profesional fue el magistrado Augusto Ferrero Costa, en coordinación con la abogada Paola Brunet Ordoñez Rosales; al igual que el periodo en que presté servicios de setiembre a diciembre de 2022. Por otro lado, el actual responsable de la dependencia en donde me encuentro prestando servicios es el magistrado Francisco Morales Saravia, ex presidente del Tribunal Constitucional.

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

3.1. Organización de la actividad

La organización de la actividad en el despacho está a cargo del magistrado Francisco Morales Saravia, quien como magistrado participa en la resolución de casos de la Sala Primera, Sala Segunda y del Pleno del Tribunal Constitucional, cuando corresponda, conforme a la composición de los órganos colegiados.

La distribución para el estudio de los expedientes de los procesos constitucionales es realizada por el asesor jurisdiccional Yon Bertolt Pérez Vílchez, quien ejerce las funciones de coordinador de despacho, a fin de maximizar la eficiencia y productividad en las labores a realizar por los asesores, asistentes y practicantes del equipo de trabajo que apoya al magistrado en el ejercicio del cargo.

3.2. Fines de la actividad

En mi condición de bachiller presto apoyo jurídico en el despacho del magistrado Francisco Humberto Morales Saravia con la finalidad de superar las medidas dispuestas por la alta dirección de modo que cuente con la capacidad operativa necesaria para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales previstos. Las funciones concretas realizadas a lo largo de la actividad son:

- Apoyar en la elaboración de anteproyectos de sentencias y autos, voto singular, fundamento de voto (borrador) en las causas donde participa el magistrado Francisco Humberto Morales Saravia en los procesos de inconstitucionalidad y en procesos de conflicto competencial.
- Apoyar en la corrección y/o precisión de anteproyectos de sentencias y autos que sean ponencia del magistrado Francisco Humberto Morales Saravia; y, en la elaboración de voto singular y fundamento de voto en los procesos constitucionales de amparo, *habeas corpus*, cumplimiento y *habeas data*.
- Estudiar y resumir, de manera preliminar, mediante un informe los expedientes judiciales y propuestas de proyecto de comisión que sean programados para Audiencia Pública, tanto en Sala como en el Pleno, en las causas donde participe el magistrado Francisco Humberto Morales Saravia.
- Participar en las reuniones de coordinación en donde se precisen los criterios jurídicos que en común deben aplicar los asesores de su despacho.
- Otras funciones asignadas por el magistrado, relacionadas a las competencias asignadas.

3.3. Problemática jurídica

3.3.1. Realidad problemática

Los despidos arbitrarios representan un problema recurrente en nuestro país, más aún cuando se basan en causales discriminatorias. Un claro ejemplo de ello es el caso materia de análisis, que fue iniciado por la demandante, Jessenia Santamaría, contra el alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado de Supte, con el propósito de obtener la nulidad del despido efectuado durante su licencia

por maternidad.

Al respecto, a pesar de los contratos temporales y acuerdos del concejo existentes, la demandante sostiene que existió de facto una relación laboral a plazo indeterminado dado el carácter permanente de sus labores; por lo que había adquirido protección laboral al trabajar de manera ininterrumpida por más de un año. En consecuencia, el despido solo podía efectuarse por causales determinadas y con el procedimiento correspondiente.

En ese sentido, el recurso de amparo cobra una gran relevancia, pues permite cuestionar si este proceso proporciona una respuesta efectiva y satisfactoria en casos de discriminación laboral por motivo de embarazo, y si existen alternativas o complementos al proceso de amparo que puedan fortalecer la tutela de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.

Asimismo, el análisis del presente trabajo de investigación buscará examinar la jurisprudencia y normatividad en torno a los presupuestos procesales para que este tipo de demandas no sean desestimadas al recurrir al proceso de amparo, con el argumento de contar con una vía igualmente satisfactoria, a fin de que sean admitidas a trámite por tratarse de despidos nulos en contra de trabajadoras en estado de gestación, considerando la obligación del Estado de brindar una especial protección a quienes se encuentran en esta situación.

3.3.2. Síntesis del caso

3.3.2.1. Hechos relevantes

- El día 10 de septiembre de 2019, la accionante interpuso demanda de amparo contra el alcalde del Centro Poblado de Supte San Jorge de la región de Huánuco, con el objetivo de que se declare nulo el despido que sufrió el 23 de mayo de 2019 cuando gozaba de una licencia por maternidad. Por lo que solicitó anular la Resolución de Alcaldía N°010-2019-MCPSSJ/A de la misma fecha y pidió ser repuesta en el cargo que ocupaba: registradora civil y auxiliar de Tesorería, posición que ocupaba desde el 17 de enero de 2011, además del pago de los costos del proceso.

- Alega que a pesar de sus contratos temporales y acuerdos del concejo, en la práctica se configuró un vínculo laboral a plazo indeterminado debido a la naturaleza permanente de las labores que desempeñaba, lo cual implica que ha adquirido protección laboral al trabajar de manera ininterrumpida por más de un año.

3.3.2.2. Desarrollo del proceso

- El Juzgado Civil de Tingo María admitió la demanda el 9 de diciembre de 2019. El alcalde contestó la demanda alegando que la relación laboral finalizó legítimamente al vencer el contrato, el cual había sido extendido hasta el 23 de mayo de 2019, y señaló que la contratación temporal es permitida sin necesidad de concurso para funciones específicas, insinuando que la demandante no tenía derecho a estabilidad laboral al no haber ingresado por concurso público.
- Con fecha 3 de noviembre de 2020, el juez resolvió declarar improcedente la demanda debido a que se presentó fuera del plazo establecido. La apelación fue confirmada por la Sala superior, agregando que la pretensión debía resolverse en el ámbito contencioso administrativo y que ya existía un proceso en curso con una pretensión similar.
- Frente a esta decisión, interpuso recurso de agravio constitucional y argumentó que la demanda se presentó en el plazo legal establecido. Alega que el cómputo del plazo prescriptorio debe iniciar desde la recepción del escrito por parte de la emplazada de la apelación contra la denegatoria ficta de un primer recurso contra la Resolución de Alcaldía. Asimismo, señala que la resolución cuestionada ya se encontraba en ejecución pues el despido se produjo a la fecha en que se expidió.
- En ese sentido, el Tribunal Constitucional estimó la demanda, disponiendo su reincorporación laboral y el pago de las remuneraciones devengadas.

3.3.3. Marco teórico

3.3.3.1. Proceso de amparo laboral

Según el artículo 200, inciso 2, de la Constitución de 1993, la acción de amparo procede frente a cualquier hecho u omisión de una autoridad, funcionario o persona, que vulnere o amenace los derechos reconocidos en ella misma, salvo aquellos que estén siendo protegidos de forma específica por las demás garantías constitucionales.

Cabe precisar que la acción de amparo, como proceso constitucional, tiene ciertas características que la diferencia y distingue de los procesos ordinarios. En este sentido, entre quienes se refirieron tempranamente a este asunto, podemos encontrar a autores como Ferrero (1969) y Borea (1987), al analizar el trabajo de García Belaúnde sobre el *habeas corpus*, sostienen que las garantías constitucionales de su época, entendiéndolas a la fecha bajo la denominación de procesos constitucionales, se caracterizan por ser urgentes y sumarios, además, el segundo profesor citado añade que son inmediatos, perentorios, fulminantes y de última *ratio*. Si bien lo desarrollado por estos dos profesores fue en una época en la que no existía una codificación sobre la materia, sí constituyen en un avance importante sobre este tema en tanto dichas características se mantienen vigentes en los procesos constitucionales que conocemos en la actualidad con la Constitución de 1993.

En similar orden de ideas, Quispe (2003) al estudiar las garantías constitucionales del Perú reitera lo que sostuvo el mexicano Bazdresch con anterioridad sobre las características de estas garantías: unilaterales, irrenunciables, permanentes, generales y supremas.

Además, con posterioridad a la entrada en vigencia del Código Procesal Constitucional de 2004, Castillo Córdova (2006 y 2014) también ha analizado la diferencia que existe entre los procesos constitucionales y los procesos ordinarios, concluyendo que estos se caracterizan por garantizar la supremacía de la Constitución y la plena vigencia de los derechos constitucionales; en consecuencia, los procesos de tutela de derecho, en principio, garantizan lo segundo a través de una tutela reparatoria. Asimismo, el citado profesor agrega que este tipo de proceso constitucional también se caracteriza por la sumaria

con la que dan solución a una afectación o amenaza, en tanto debe ser rápida y efectiva para desaparecer la situación que genera consecuencias negativas en contra de un accionante; además, precisa que la singularización de este tipo de procesos radica en ser una controversia sobre el contenido esencial del derecho invocado y el carácter manifiesto y no litigioso de las agresiones que se alega padecer.

Asimismo, en la sentencia del Expediente N.º 00266-2002-PA/TC, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la naturaleza de los procesos constitucionales al sostener que son cuatro las distinciones entre estos dos tipos de procesos. La primera diferencia sobre los fines que persiguen pues los ordinarios no siempre buscan tutelar derechos fundamentales; la segunda diferencia está vinculada al rol del juez en el proceso; la tercera diferencia relacionada a los principios procesales en materia constitucional, tales como la publicidad, economía procesal, elasticidad, entre otros; finalmente, la cuarta diferencia relacionada a la tutela de urgencia que recae en la vía jurisdiccional. Por lo tanto, todas estas características recaen en el proceso de amparo.

Lo expuesto en esta última parte permite afirmar que el proceso de amparo no se caracteriza solo por la materia de la controversia, es decir, la violación o amenaza de un derecho constitucional a fin de reponer al estado anterior de las cosas esa situación, sino también por la estructura procesal con la que cuenta, en tanto debe ser un mecanismo judicial idóneo que brinde una tutela urgente.

En ese sentido, podemos advertir que el proceso de amparo tiene como propósito salvaguardar los derechos constitucionales mediante una tutela restitutoria.

En este escenario, cuando se está ante un despido injustificado, es necesario acreditar la afectación del derecho al trabajo si se pretende la reincorporación laboral como finalidad del amparo. Lo cual guarda concordancia con lo que sostiene Blancas (2007) al afirmar que el amparo laboral implica la acreditación de una afectación de los derechos constitucionales invocados por el trabajador.

En consecuencia, un conflicto derivado de un despido arbitrario sí podría ser objeto de evaluación en un proceso de amparo.

3.3.3.2. Proceso ordinario laboral

El proceso ordinario se inicia con la interposición de la demanda en materia laboral. Si el juez la admite, se programa fecha para la audiencia de conciliación, notificando al emplazado a fin de que concurra a la audiencia y conteste la demanda en el plazo establecido.

En la audiencia de conciliación se busca que las partes lleguen a un acuerdo en común. De conseguirse dicho objetivo, la resolución que se expide tiene calidad de cosa juzgada. En caso contrario, el juez debe delimitar las pretensiones que serán materia de juicio, al mismo tiempo, programa fecha para la audiencia de juzgamiento. Sin perjuicio de lo expuesto, la conciliación puede intentarse en cualquier etapa del proceso, teniendo como límite máximo hasta antes de que el juez emita sentencia.

En la audiencia de juzgamiento se da el contradictorio entre las partes procesales, pues estas exponen sus argumentos, ofrecen (y se admite sus) pruebas para resolver la controversia y exponen sus alegatos finales. En algunos casos, el juez puede dictar sentencia anticipada si las pruebas presentadas en la audiencia de juzgamiento le genera convicción suficiente. De no ser así, se comunica a las partes procesales cuándo se les notificará la sentencia.

Si alguna de las partes no está conforme con el fallo expedido por el juez, estas tienen un plazo de 5 días hábiles para interponer recurso de apelación contra la resolución judicial emitida. En caso corresponda admitir el recurso de apelación, se fija fecha para la audiencia de vista, en donde las partes podrán exponer sus argumentos sobre los puntos apelados. Finalmente, con la sentencia de vista se pone fin a esta etapa procesal.

3.3.3.3. Vía igualmente satisfactoria

En el año 2004, por primera vez en el Perú, se llevó a cabo la codificación del derecho procesal constitucional, en ella se estableció un nuevo régimen de

procedencia para el proceso de amparo: la residualidad. Autores como Rodríguez (2005), Eguiguren (2006) y Sosa (2017) han hablado sobre esta característica de la transición de ser un proceso alternativo a ser un proceso residual, pues con la regulación anterior el accionante podía elegir si acudía a un proceso constitucional o a un proceso ordinario para la protección de un derecho constitucional, en tanto la Ley de Hábeas Corpus y Amparo, Ley 23506, disponía en el artículo 6, inciso 3, como causal de improcedencia que el agraviado haya optado por acudir a un proceso ordinario. Esta nueva característica de residualidad surge con lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional de 2004, disposición reiterada en el nuevo Código del 2021 en su artículo 7, inciso 2.

Así las cosas, son improcedentes las demandas interpuestas en los procesos constitucionales cuando “existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de *habeas corpus*”.

Según Landa (2018) el alcance de este artículo procesal establece que el amparo tiene un carácter residual o subsidiario, utilizándose para proteger los derechos fundamentales cuando no es posible dicho fin a través del accionar de los procesos ordinarios.

Al respecto, los criterios sobre lo que constituye una vía igualmente satisfactoria (VIS) han sido objeto de debate en su oportunidad, pues al inicio no se encontraba claramente definido qué situaciones determinan cuándo un proceso ordinario resulta adecuado frente a un proceso constitucional.

En estas circunstancias, el Tribunal Constitucional emitió un precedente vinculante en la sentencia del Expediente N° 02383-2013-PA Junín, en la cual estableció los presupuestos procesales para determinar cuándo existe una VIS al interponer una demanda de amparo laboral (Osorio y Castillo, 2015). Dichos presupuestos se circunscriben a elementos subjetivos y objetivos que se desarrollarán más adelante.

3.3.3.4. Despido nulo por discriminación en estado de gestación

Es esencial que el derecho laboral dé prioridad a la protección de las mujeres embarazadas, asegurando la existencia de mecanismos que resguarden sus derechos fundamentales mientras estén embarazadas, e incluso durante la lactancia. Resguardando del mismo modo, los derechos a la estabilidad laboral y el principio de igualdad, evitando así, cualquier tipo de discriminación.

Dentro del marco legal, el despido nulo es crucial para proteger los derechos fundamentales de los empleados, como la libertad sindical y la igualdad. Por tal motivo, en el caso de las trabajadoras, se presume que el despido es nulo cuando se ha producido durante la gestación y las consecuencias de la maternidad, salvo que el empleador acredite la existencia de una causa justa, conforme a lo dispuesto en la Ley 31152, publicada el 1 de abril de 2021, que modifica el artículo 29, inciso e, del TUO del Decreto Legislativo 728.

3.3.3.5. Estabilidad laboral de salida (tutela restitutoria y resarcitoria)

La doctrina distingue entre la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida. En el presente trabajo corresponde hacer mayor énfasis en el segundo tipo de estabilidad, en tanto es la controversia interpuesta por la amparista.

La estabilidad laboral hace referencia a la continuidad del contrato de trabajo entre un empleado y su empleador; es decir, que los empleadores mantengan a sus empleados a plazo indeterminado, salvo que exista una justificación para culminar la relación laboral. Cabe precisar que esta garantía sirve como base para el desarrollo de otras garantías laborales de conformidad con la ley (Ferro, 2012), lo cual concuerda con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución.

Asimismo, existen determinados convenios internacionales que garantizan la estabilidad de los empleados en sus puestos de trabajo según la actividad que desempeñan, así como las razones para una causa justa de despido.

En este sentido, el segundo tipo de estabilidad se materializa a través de dos mecanismos: la tutela restitutoria y la tutela resarcitoria. La tutela restitutoria

exige, como primera medida de protección, la reincorporación del trabajador despedido de forma injustificada a fin de garantizar la continuidad de la relación laboral, por lo tanto, el trabajador recupera su puesto de trabajo y el reconocimiento de sus derechos. Lo señalado se encuentra reconocido en el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en tanto prioriza esta forma de protección a través de la reincorporación como principal medida de reparación.

En cuanto a la tutela resarcitoria laboral, esta implica compensar económicamente por los daños o perjuicios ocasionados al trabajador cuando ha sido despedido injustificadamente. Este tipo de tutela también ha sido reconocido en el mismo artículo citado de la OIT; sin embargo, se aplica cuando por la legislación o práctica nacional la reincorporación no faculta al trabajador o ya no es posible, siendo el resarcimiento una compensación económica para el trabajador que es afectado por un despido injustificado a fin de reparar el daño a los trabajadores mediante el pago de indemnizaciones u otros conceptos que se consideren adecuados.

En consecuencia, las medidas de tutela restitutoria y tutela resarcitoria en la regulación interna de un Estado pueden ser compatibles y no excluyentes.

3.3.4. Problemas identificados

3.3.4.1. Problema general

¿Es el amparo laboral el remedio de tutela restitutorio frente a los procesos ordinarios para la defensa de despidos nulos por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

3.3.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los presupuestos procesales para acudir directamente al proceso constitucional de amparo y no a alguna vía igualmente satisfactoria para obtener una tutela restitutoria laboral ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

2. ¿Puede el Tribunal Constitucional emitir un pronunciamiento vinculado a la tutela resarcitoria laboral ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

3.3.5. Objetivos

3.3.5.1. Objetivo general

Determinar si el amparo es el remedio de tutela restitutorio eficaz para casos de despidos nulos por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación.

3.3.5.2. Objetivos específicos

1. Examinar la literatura jurisprudencial y legislativa en torno a los presupuestos procesales para no accionar una vía igualmente satisfactoria ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación.
2. Evaluar si el máximo intérprete de la Constitución tiene competencia para pronunciarse sobre la aplicación de la tutela resarcitoria laboral ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación.

3.3.6. Hipótesis

3.3.6.1. Hipótesis general

El proceso de amparo resulta ser un remedio de tutela subsidiario para la defensa de los derechos fundamentales, sin embargo, para casos de irreparabilidad donde el estado tenga como deber una especial protección hacia personas en estado de vulnerabilidad deberá admitir a trámite las demandas por despidos nulos en contra de trabajadoras en estado de gestación.

3.3.6.2. Hipótesis específicas

1. La línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional y el Código Procesal Constitucional, en específico los precedentes Baylón Flores y Elgo Ríos, así como el artículo 43 del nuevo código procesal constitucional han establecido criterios o pautas para evaluar amparos residuales-subsidiarios o alternativos conforme a la producción del acto lesivo y del derecho afectado.

2. El Tribunal Constitucional no puede emitir pronunciamientos que cuantifiquen pretensiones económicas debido a la naturaleza sumaria del proceso de amparo, donde la actividad probatoria está limitada a la mera presentación de documentales de actuación inmediata, de tal forma que la competencia del máximo intérprete de la constitución está limitada en ese supuesto, dejando que la vía ordinaria determine con precisión el *quantum*.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utiliza para el presente trabajo es la cualitativo analítico descriptivo.

El análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional busca establecer si existe una línea jurisprudencial consolidada sobre la problemática identificada, es decir, sobre la no necesidad de acudir a una VIS cuando la accionante es afectada por un despido que es nulo debido al algún aspecto que se circunscribe a su maternidad. Ello permitirá realizar precisiones en torno a la superación de lo establecido en el precedente Elgo Ríos cuando se trata de una persona que cuenta con un reconocimiento de protección reforzada a efectos de acreditar una tutela de urgencia en el amparo.

4.2. Población y muestra

Exp. 02748-2021-PA/TC Madre de Dios	Exp. 01762-2023-PA/TC Loreto
Jenny Marvilla Meléndez Vega demandó al Hospital I Víctor Lazo Peralta por despido arbitrario mientras estaba embarazada.	Cassandra Malu demandó a EsSalud por despido discriminatorio tras informar su embarazo.
Exp. 00492-2023-PA/TC Cusco	Exp. 01271-2023-PA/TC Huánuco
Berlu Nayda Tupa Fuentes demandó a la Municipalidad Distrital de Santa Teresa por despido discriminatorio	Emelín Merli Merino Agüero demandó a Compartamos Financiera S.A. por despido tras informar su embarazo.

debido a su embarazo retirando la confianza del cargo que desempeñaba.	
Exp. 01541-2022-PA/TC Santa	Exp. 03487-2023-PA/TC Ica
Ámbar Gissel Gómez Bulnes demandó a la Sub Región Pacífico del Gobierno Regional de Áncash por despido nulo tras el vencimiento de su contrato CAS mientras gozaba de permiso por lactancia.	Elva Lucía Ormeño Sigwas demandó a la Municipalidad Distrital de Subtanjalla por despido nulo alegando discriminación debido a su embarazo.

4.3. Técnicas e instrumentos

Recopilación de datos jurisprudenciales.

4.4. Revisión de las resoluciones sobre la materia

4.4.1. Sentencia recaída en el Expediente N.º 02748-2021-PA/TC Madre de Dios

En la sentencia se sostiene que existió una necesidad de tutela urgente para estimar la procedencia de la demanda de amparo toda vez que la accionante fue despedida durante su estado de gestación; por lo tanto, este hecho reviste de relevancia constitucional al involucrar una posible vulneración de sus derechos.

En este contexto, el Tribunal determinó que no era necesario que ella comunicara su embarazo al empleador para que opere la protección reforzada a favor de la gestante. Este criterio se fundamenta en que, en 2016, el Perú Ratificó el Convenio 183 de la OIT, además de que esta protección es de carácter objetivo, esto implica que es suficiente con que la trabajadora demuestre su estado de gestación para que se encuentre dentro del “fuero maternal”. También señala que ello debe ser armonizado con el artículo 23 de la Constitución, que busca garantizar una protección a la madre en el ámbito laboral.

Por lo tanto, el Tribunal concluyó que, en estos casos, corresponde al empleador acreditar de manera objetiva la existencia de una causa justa para el despido, caso contrario se presume que la causa obedeció al embarazo o sus consecuencias.

En cuanto a la desnaturalización laboral, esta sí se acreditó, por lo tanto, desde el inicio existió una relación laboral y no una relación civil como la emplazada intentó sostener.

Finalmente, respecto las remuneraciones no percibidas producto del despido nulo, el Tribunal consideró que esta también es viable en aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en tanto el despido es nulo, por consiguiente, en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y por razones de economía procesal y justicia material. Esto se justifica más aún cuando existe jurisprudencia a nivel comparado como supranacional, este último en referencia al caso Tribunal Constitucional vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) del año 2001.

En resumen, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo, ordenando su reposición laboral y el pago de los salarios dejados de percibir.

Cabe precisar que los criterios desarrollados en esta sentencia fueron innovativos en la jurisprudencia, pues este tipo de pretensiones eran dilucidables en una VIS al no advertirse la necesidad de una tutela urgente por el estado de gravidez de las accionantes, más aún cuando se pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir bajo el argumento de que el amparo tiene un fin restitutorio y no indemnizatorio.

4.4.2. Sentencia recaída en el Expediente N.º 01762-2023-PA/TC Loreto

Lo expuesto en esta sentencia es similar a lo resuelto en la sentencia del Expediente N.º 02748-2021-PA/TC a fin de consolidar su jurisprudencia.

Así, se acredita que existe una necesidad de tutela urgente al ser una mujer en estado de gestación al reiterar el criterio sobre la inversión de la carga de la prueba a favor de la demandante. Por lo tanto, recae sobre el empleador la obligación de acreditar que el despido de la trabajadora no se debió a su estado de gestación, sino a una falta grave debidamente justificada.

En esta sentencia se desarrolló la protección que brinda el “fuero maternal”, el cual debe ser integral, debiendo no solo reponer a la trabajadora, sino también ordenar el pago de lo dejado de percibir al concluir el vínculo laboral sin causa justa.

Por lo expuesto, el Tribunal Constitucional estimó demanda y brindo la doble protección que otorga el “fuero maternal”. Esto se debe a que no se renovó el contrato laboral de una trabajadora en estado de gestación de forma justificada, lo que constituye un acto discriminatorio que transgrede los principios de protección reforzada a las madres trabajadoras.

4.4.3. Sentencia recaída en el Expediente N.º 00492-2023-PA/TC Cusco

Lo desarrollado en la sentencia incorpora nuevos aspectos en la jurisprudencia constitucional, pues la accionante fue despedida bajo el argumento del “retiro de confianza”.

En este contexto, el Tribunal Constitucional reiteró la jurisprudencia que había desarrollado previamente. Por lo tanto, en aplicación de la reparación integral que otorga el “fuero maternal” se ordenó la reparación integral del “fuero maternal”; no obstante, la permanencia laboral de la accionante estaba condicionada a la confianza del empleador.

En consecuencia, la argumento presentado por la entidad demandada en relación a que la extinción del vínculo laboral obedeció al retiro de confianza no resultaba suficiente dado el estado de gestación de la demandante.

4.4.4. Sentencia recaída en el Expediente N.º 01271-2023-PA/TC Huánuco

La argumentación esgrimida en la sentencia confirma que el estado de gravidez sí acreditaba la procedencia de la demanda por tutela urgente. Sin embargo, en la contestación de la demanda, la emplazada argumentó que la amparista incurrió en una falta grave que acarrearía su cese laboral, según la carta de preaviso de despido la demandante incumplió sus obligaciones de trabajo por recibir pagos de los clientes sin estar facultada para ello, además de facilitar canales de pago y cobros no autorizados por la empresa. De esta manera, se sostuvo que se realizaron más de 26 transacciones financieras indebidas.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda al considerar que existió una justificación objetiva para la extinción de la relación laboral durante el estado de gestación de la amparista.

4.4.5. Sentencia recaída en el Expediente N.º 01541-2022-PA/TC Santa

En la sentencia se reafirmó la tutela reforzada a favor de las trabajadoras embarazadas, extendiendo dicha tutela a las trabajadoras que gozan una licencia de lactancia, pues fue víctima de un despido injustificado durante este último.

De esta manera, el Tribunal consideró que existe una protección especial a las madres trabajadoras que se desprende de la norma fundamental, más aún cuando hay una mayor preocupación en proteger a grupos históricamente vulnerables, como las mujeres embarazadas, frente a prácticas que puedan anular o menoscabar sus derechos laborales.

De esta manera, el Tribunal determinó que la relación laboral culminó cuando la amparista se encontraba ejerciendo derechos protegidos por la normativa laboral, como el permiso por lactancia, lo que permitió inferir que la no renovación del contrato fue una medida discriminatoria y contraria a los derechos fundamentales de la demandante.

Por lo tanto, estimó la demanda, ordenando la reparación integral que otorga el “fuero maternal”.

4.4.6. Sentencia recaída en el Expediente N.º 03487-2023-PA/TC Ica

En esta sentencia se acreditó que la demandante había comunicado su embarazo a la Municipalidad empleadora al solicitar licencia por gestación delicada, la cual fue otorgada. Durante el período de licencia, la demandante fue cesada bajo el argumento de “retiro de confianza”.

En ese orden de ideas, el Tribunal sostuvo que el despido era nulo al no demostrarse que la decisión de cesar a la trabajadora obedecía a alguna justificación objetiva ajenas a su estado de gestación. Además, enfatizó que el argumento del “retiro de confianza” no era suficiente para justificar el cese, dado que la demandante gozaba

de una protección constitucional reforzada en virtud de su embarazo.

En consecuencia, la demanda se estimó otorgándose la reparación integral que otorga el “fuero maternal”, con la precisión de que su permanencia estaba sujeta a la confianza de la Municipalidad empleadora.

4.5. Conclusiones de las resoluciones analizadas

De las sentencias citadas se desprende tres criterios sobre la materia relacionada al amparo laboral interpuesto contra despidos nulos por discriminación en el caso de mujeres gestantes.

En primer lugar, sobre la procedencia de la demanda, éstas no corresponden ser dilucidadas en una VIS dado que superan el análisis de procedibilidad establecido en el precedente vinculante Elgo Ríos, pues las resoluciones expedidas por el actual colegiado del Tribunal Constitucional son unánimes al afirmar la idoneidad del amparo al acreditar la necesidad de una tutela urgente al considerar que se desprenden prácticas discriminatorias en el ámbito laboral por la condición de mujer en estado de gestación o por el goce de licencias derivadas de la maternidad, además de considerar la gravedad en la magnitud del daño que se les está ocasionando con la vulneración de los derechos que invoca.

Asimismo, consideran la existencia de una tutela reforzada para la procedencia del amparo laboral a favor de las madres, gestantes o con licencias derivadas de la maternidad, que implica una especial protección estatal, pues ello se desprende del artículo 4 y 23 del texto fundamental.

En segundo lugar, el amparo laboral, dada su finalidad restitutoria, sí permite la reposición de mujeres en estado de gestación o aquellas que gozan de licencias derivadas de la maternidad. En este sentido, independientemente de tener una relación laboral desnaturalizada o tener un régimen laboral determinado o una relación por “cargo de confianza” nada impide que la madre trabajadora sea repuesta en el cargo que desempeñaba o en otro de nivel o categoría similar, salvo en los casos de las trabajadoras que ocupaban cargos de confianza, pues la permanencia de ellas depende de la continuidad de la confianza del empleador.

Finalmente, bajo el concepto de reparación integral el Tribunal Constitucional sostiene por mayoría que es viable el pago de remuneraciones dejadas de percibir, en tanto existe una norma para aquellos despidos nulos, una la tutela reforzada que brinda “el fuero maternal”, la jurisprudencia comparada en Cortes Constitucionales para casos similares y la sentencia que expidió la Corte IDH en un caso contra el Estado peruano.

V. RESULTADOS

5.1. Problema principal

¿Es el amparo laboral el remedio de tutela restitutorio frente a los procesos ordinarios para la defensa de despidos nulos por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

Después de la publicación del precedente Baylón Flores, pero antes del pronunciamiento establecido en el precedente Elgo Ríos, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia del Expediente N.º 05652-2007-PA/TC. La referida sentencia se trató sobre un amparo laboral por despido de una trabajadora que se encontraba en estado de gestación, en su oportunidad el análisis de la procedencia solo radicó en la tutela urgente, sin considerar aspectos como la tutela reforzada de la madre trabajadora para la procedencia, la reparación integral que otorga el “fuero maternal” y los casos de reposición en cargos de confianza.

Señalado lo anterior, el órgano colegiado de ese entonces concluyó que el despido por razón de embarazo representa una forma de discriminación directa por motivo de sexo, prohibida por el artículo 2, inciso 2, de la Constitución, ya que el embarazo es una condición exclusiva de las mujeres que genera una conexión directa con su sexo, afectando su derecho a la igualdad. Este criterio se refuerza con las siguientes normas: artículo 23 de la norma fundamental, Convenio 158 de la OIT y CEDAW, que prohíben a los empleadores utilizar el embarazo como motivo de despido y obligan a garantizar la protección de las trabajadoras en este estado. Asimismo, dicha causal coincide con lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, reafirmando la obligación de respetar los derechos laborales de las mujeres en esta condición.

En los casos de despidos nulos por causales de discriminación, la persona perjudicada puede recurrir a la jurisdicción ordinaria para solicitar protección judicial ante la vulneración de sus derechos fundamentales, teniendo la facultad de requerir la restitución al puesto de trabajo del cual fue retirada de forma arbitraria.

En esa lógica, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado en la sentencia del Expediente N.º 02392-2021-PA/TC que el despido nulo implica la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, igualdad de trato y libertad de trabajo, ya que limita la capacidad del individuo para elegir y desarrollar sus proyectos profesionales y personales.

En este contexto, a fin de responder la pregunta, es necesario determinar si el proceso de amparo, en comparación con el proceso laboral, constituye la vía más adecuada para una trabajadora afectada por un despido nulo por su estado de gestación fin de obtener una tutela restitutoria.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo establecido el artículo 7, inciso 2, del Nuevo Código Procesal Constitucional, la demanda de amparo no procederá en caso exista una VIS para la protección del derecho constitucional invocado; por lo cual, el amparo tiene las características de ser un proceso residual.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en su línea jurisprudencial, en específico en los precedentes vinculantes de Baylón Flores y Elgo Ríos, ha determinado una serie de criterios a fin de identificar qué es una VIS y cuándo corresponde acudir a estas para proteger los derechos fundamentales que se invocarían también en un amparo, siendo uno de los presupuestos de procedencia en otra vía que no exista la necesidad de una tutela de urgencia.

Respecto a ello, Viera (2014) señala que la tutela de urgencia está diseñada para otorgar un tratamiento diferenciado a situaciones jurídicas que exigen una protección inmediata, considerando la naturaleza y relevancia del derecho que se busca salvaguardar.

De esta manera, recordando las características del proceso de amparo como

proceso constitucional, esta guarda semejanzas con las demás garantías constitucionales, pues los procesos constitucionales, en cuanto su estructura, están orientados a ser céleres, sumarios y eficaces, lo cual se vincula con la urgencia de tutelar el derecho constitucional involucrado. En este caso, si el amparo no contemplara estas características en su estructura procesal, generaría un aumento en la urgencia de irreparabilidad o de la relevancia o gravedad de las consecuencias que afecta al accionante notablemente. Por lo tanto, que el amparo atienda controversias laborales es viable en tanto en casos particulares, como el que es materia de análisis, sí se podría obtener una tutela restitutoria, como lo sería la reposición laboral más aún cuando dicha posibilidad se puede obtener en un plazo célere que no agrave consecuencias negativas de una irreparabilidad.

De esta manera, el proceso de amparo sí puede ser un remedio al brindar una tutela restitutoria, es decir, dentro de sus efectos puede reponer al estado anterior de la violación del derecho al trabajo y no discriminación de una madre trabajadora, en tanto puede ser reincorporada en un puesto similar o del mismo nivel o categoría.

En este contexto, en los casos de despido nulos por causales de discriminación contra mujeres embarazadas sí se evidencia la tutela de urgencia, debido a la importancia del derecho vulnerado y a la situación especial de vulnerabilidad en la cual se encuentran dentro del ámbito laboral. Esta situación se agrava cuando la terminación injustificada del vínculo laboral implica dejar de percibir una remuneración justa que permita la subsistencia de la madre y la del feto o hijo ya nacido, pues este permite que se tengan condiciones de mínimas de vida tales como alimentación, vestimenta, atenciones médicas, entre otros; en consecuencia, el proceso de amparo se configura como el mecanismo más adecuado para proporcionar una tutela urgente en comparación con los procesos ordinarios. Lo mencionado es conforme con lo desarrollado en la sentencia del Expediente N.º 00206-2005-PA/TC, donde se señaló que el proceso de amparo sí brinda una protección a los despidos derivados del estado de gestación como una causal de discriminación.

Conforme a lo expuesto, aunque el proceso de amparo posee un carácter residual,

la naturaleza y relevancia del derecho vulnerado en los casos de despidos nulos por discriminación, especialmente aquellos que afectan a las trabajadoras en estado de gestación, hacen del amparo el mecanismo más adecuado para garantizar una tutela restitutoria idónea para la defensa de los derechos de la persona perjudicada. Ello por la finalidad que tiene el amparo y por las características que en él subyacen, más aún cuando gozan de una protección reforzada en los términos establecidos en el artículo 4 y 23 del texto fundamental.

5.2. Problema específico 1

¿Cuáles son los presupuestos procesales para acudir directamente al proceso constitucional de amparo y no a alguna vía igualmente satisfactoria para obtener una tutela restitutoria laboral ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

El proceso de amparo se caracteriza por su naturaleza residual o subsidiaria conforme a la normativa procesal vigente. Según lo señalado por Landa (2018) esta vía judicial busca garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando no es posible su tutela a través de la vía ordinaria.

El concepto y presupuesto de una VIS ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 02383-2013-PA/TC, caso Elgo Ríos, en la cual, a través de un precedente vinculante, ha establecido una serie de criterios para determinar en qué circunstancias un proceso un proceso ordinario configura como una VIS para la tutela de un derecho fundamental.

Dicha sentencia estableció dos perspectivas para determinar existencia de una VIS. La primera es la perspectiva objetiva, que evalúa si el proceso ordinario, por su estructura y eficacia resulta adecuado para proteger el derecho vulnerado o amenazado, tanto por su estructura como por su idoneidad. La segunda es la perspectiva subjetiva, enfocada en analizar la magnitud del daño o trascendencia del derecho fundamental invocado.

Siendo así, en el fundamento jurídico 15 del precedente vinculante citado se establecieron los criterios que deberán evaluarse a fin de determinar si una vía

ordinaria es una VIS:

- **Sobre la perspectiva objetiva:**

1. En primer lugar, debe evaluarse si la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho: este criterio analiza si el proceso ordinario es lo suficientemente célere y eficaz a fin de brindar tutela adecuada al derecho vulnerado.
2. En segundo lugar, se evalúa que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada: en este criterio se debe analizar si la resolución a emitirse en la vía del proceso ordinario es apta para proteger al derecho vulnerado; otorgando la tutela jurisdiccional necesaria en cada caso concreto a fin de lograr reponer las cosas al estado anterior de la vulneración.

- **Sobre la perspectiva subjetiva:**

1. En primer lugar, debe analizarse que no exista riesgo de que se produzca irreparabilidad: Este criterio analiza si es que al seguir la vía del proceso ordinario se podría generar un daño irreparable sobre el derecho vulnerado o amenazado; por lo cual, en caso si exista dicho riesgo se deberá ir al amparo.
2. En segundo lugar, se evalúa que no exista necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias: Este criterio está relacionado a las afectaciones especialmente graves; por lo que, analiza en cada caso concreto la relevancia del derecho invocado para verificar la magnitud del daño que podría ocasionarse en caso no se obtenga tutela célere; sí se acredita que existe una especial relevancia deberá acudir al amparo.

Si no se cumplen de manera copulativa con las perspectivas expuestas, la vía ordinaria no será una VIS; por lo tanto, se deberá admitir a trámite la demanda de amparo a fin de brindar tutela jurisdiccional efectiva a los derechos vulnerados o amenazados de la persona afectada.

Ahora bien, en la sentencia materia de estudio, se evidencia que la mujer gestante

es sujeto de una tutela reforzada conforme a los artículos 4 y 23 de la norma fundamental y la legislación aplicable. Como consecuencia de ello, la protección reforzada que se otorga a la mujer gestante tiene un rol fundamental a fin de determinar si se debe acudir a la vía constitucional u ordinaria en casos de despidos nulos por estado de gestación. Por lo tanto, al ser la madre gestante un sujeto con protección reforzada, sus derechos al trabajo y no discriminación son especialmente relevantes y de no reconocerse esta protección reforzada la situación se agravaría grave a la trabajadora en estado de gestación al no acceder a una vía judicial que le otorgue una tutela célere y urgente.

Asimismo, en la sentencia del Expediente N.º 01762-2023-PA/TC, el máximo intérprete del texto fundamental sostiene que la discriminación hacia la mujer gestante en el ámbito laboral, especialmente en el caso de los despidos injustificados, puede llevar a que algunas mujeres, ante situaciones adversas derivadas de dificultades personales, económicas o de salud, decidan poner fin a su embarazo como medida para preservar su empleo.

Como consecuencia de ello, se colige que la protección reforzada a favor de la mujer gestante es fundamental a fin de evaluar adecuadamente la importancia del derecho vulnerado en casos de despidos nulos contra este grupo y las consecuencias gravosas e irreparables que se pueden generar en caso no se brinde una tutela oportuna. Por lo cual, dada la trascendencia del derecho vulnerado y a la protección reforzada de este, se concluye que el amparo se constituye en el proceso más adecuado para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva en este tipo de controversias.

Finalmente, la sentencia materia de análisis reafirma la actual línea jurisprudencial sobre la procedencia del amparo laboral en caso de despido nulo a trabajadoras en estado de gestación, pues supera el análisis de procedencia de una VIS al existir una tutela urgente y una extrema gravedad por las consecuencias. Además, la tutela restitutoria del amparo resulta compatible con la tutela restitutoria laboral, permitiendo la reposición en el mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel. Sobre todo porque esta restitución puede ser obtenida con inmediatez y

celeridad al ser características de la estructura del amparo.

5.3. Problema específico 2

¿Puede el Tribunal Constitucional emitir un pronunciamiento vinculado a la tutela resarcitoria laboral ante un despido nulo por discriminación en el caso de mujeres en estado de gestación?

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) en su artículo 63, inciso 1, cuando la Corte IDH determine que se ha vulnerado un derecho o libertad protegidos por la Convención, ordenará que se restablezca el pleno ejercicio del derecho o libertad afectado. Además, si corresponde, dispondrá la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración y el pago de una justa indemnización a la persona perjudicada. Con esta disposición de la CADH, la Corte IDH ha desarrollado el concepto de reparación integral en su jurisprudencia, como un remedio para reparar totalmente los daños ocasionados a las víctimas de violaciones de derechos humanos.

En este contexto, se observa que es importante para la reparación integral del daño sufrido a las víctimas, no sólo reponer el derecho vulnerado, sino, además otorgar una indemnización por los daños ocasionados. En esa línea, la Corte IDH ha reconocido que las violaciones de derechos humanos pueden ocasionar perjuicios en dos categorías principales: “material” e “inmaterial”. En cuanto al daño inmaterial, la Corte ha reparado afectaciones de índole moral, psicológica, física y relacionadas con el proyecto de vida. Por otro lado, el daño material abarca aspectos como el daño emergente, el lucro cesante, el perjuicio al patrimonio familiar, así como el reembolso de costas y gastos (Calderón Gamboa, 2013, p. 160).

Con base en lo expuesto, se advierte que para que el Tribunal Constitucional pueda garantizar una reparación integral a las víctimas de vulneraciones de derechos fundamentales, es esencial que analice cada caso concreto, identifique los daños sufridos y, de ser necesario, ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a favor de la víctima, como ocurre en este tipo de casos.

De esta manera, en la sentencia que se está analizando, el colegiado señala que frente a casos de despidos nulo y no renovaciones laborales contractuales, resulta necesario otorgar una reparación integral correspondiendo pronunciarse sobre la reposición y los ingresos dejados de percibir por parte de la víctima. Pues ello es acorde a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a la tutela que otorga el “fuero maternal”, al concepto de reparación integral de la Corte IDH y a su jurisprudencia en esta instancia supranacional en el caso Tribunal Constitucional vs. Perú.

Ahora bien, centrándonos en el problema específico, se discute si el máximo intérprete de la Constitución tiene la competencia para emitir pronunciamientos que cuantifiquen u otorguen pretensiones económicas, es decir, que resuelva otorgar una tutela resarcitoria.

Al respecto, al Tribunal Constitucional le compete conocer, en última y definitiva instancia las resoluciones que deniegan el hábeas corpus, hábeas data, acción de amparo y acción de cumplimiento. Dichos procesos constitucionales tienen una naturaleza sumaria, conforme a lo establecido en el artículo 13 del Nuevo Código Procesal Constitucional, en tanto solo son procedentes los medios probatorios que no requieren de actuación; por lo tanto, estos procesos carecen de una etapa probatoria. Es preciso señalar que los procesos sumarios son aquellos en los que la cognición del juez se encuentra restringida, ya sea debido a que la normativa establece límites respecto a las alegaciones de las partes o a los medios de prueba que puedan ser utilizados (Deho, 2016).

En el caso del proceso de amparo, se trata de un proceso sumario ya que carece de una etapa probatoria, lo cual es acorde a lo establecido tanto en el código adjetivo como en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a modo referencia el pronunciamiento desarrollado en la sentencia del Expediente N.º 04042-2013-PA/TC sobre la ausencia de estación probatoria.

Cabe precisar que la tutela restitutoria del amparo es compatible con la tutela restitutoria laboral y tutela resarcitoria laboral. En el caso concreto estudiado, esta última es compatible con la tutela restitutoria del amparo en tanto lo dejado de percibir

es consecuencia de un despido nulo que ha privado a la madre en estado de gestación de poder obtener los medio económicos necesarios para su subsistencia y la del ser que está en su vientre, que incluso pudo ya nacer, pero que los efectos negativos del despido se mantienen; sin embargo, no todos los conceptos que engloba la tutela resarcitoria laboral son compatibles con el proceso de amparo: daño moral, daño emergente, entre otros.

En este sentido, dada sumariedad que caracteriza a los procesos constitucionales, el Tribunal no tiene la facultad para emitir pronunciamientos que cuantifiquen pretensiones económicas, tales como daño moral, daño emergente, daño a la persona, entre otros. Esto se debe a que tales pretensiones requieren un proceso que contemple una actuación probatoria, la cual está ausente en el proceso de amparo. No obstante, esto no significa que no se pueda reconocer y ordenar el pago de montos que no requieran de una actuación probatoria, pues ello es compatible con el concepto de reparación integral que maneja el Tribunal Constitucional y que ha incorporado en este tipo de sentencias por la protección que otorga el “fuero maternal” (sentencias recaídas en los Expedientes N.ºs 01762-2023-PA/TC, 02748-2021-PA/TC, entre otros).

Así las cosas, el amparo tiene como objetivo otorgar una tutela restitutoria, que en el caso de despido nulo por discriminación a trabajadoras en situación de maternidad exige e implica una protección reforzada, por lo tanto, la aplicación de la reparación integral se hace plenamente compatible para no solo otorgar una tutela restitutoria laboral, sino también una tutela resarcitoria laboral, pues de no haber sufrido dicho despido nulo, la trabajadora en estado de gestación habría seguido laborando a fin de seguir percibiendo sus remuneraciones.

Lo señalado implica que si bien el máximo intérprete de la Constitución no tiene competencia para otorgar montos indemnizatorios, es decir, establecer expresamente un *quantum* resarcitorio por conceptos de daño emergente u otros; sin embargo, sí tiene la posibilidad de otorgar montos vinculados con las remuneraciones que no se percibieron producto del despido nulo, pues existe una Ley que otorga este mecanismo resarcitorio, una protección reforzada que se

desprende de la Constitución, sentencias a nivel de Cortes Constitucionales y un caso contra el Perú a nivel de la jurisdicción supranacional. Más aún cuando esta tutela resarcitoria laboral es armonizable con la estructura del proceso de amparo: no requiere de actuación probatoria al ser un proceso célere. Sin embargo, el *quantum* de dicho monto corresponderá ser determinado en la etapa de ejecución de la sentencia del proceso constitucional, pues en ninguna de las sentencias el Tribunal ha expresado un monto líquido a pagar, solo ha reconocido cuáles son las pautas que deberá seguir el juez de ejecución.

Por lo expuesto, se debe considerar que el criterio señalado garantiza que las víctimas de vulneraciones de derechos fundamentales puedan obtener una reparación integral conforme a la protección brindada por el “fuero maternal”. En consecuencia, cuando se genere el despido injustificado contra trabajadoras en estado de gestación, el Tribunal Constitucional sí podrá pronunciarse respecto a este extremo del petitorio.

En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional, como regla general, no puede emitir pronunciamiento sobre pretensiones económicas pues no son compatibles con la tutela restitutoria y sumariedad que caracterizan al proceso de amparo. Sin embargo, excepcionalmente sí podrá ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir en el caso de despido nulo por discriminación a mujeres en estado de gestación, siempre y cuando, no se requiera de actuación probatoria, siendo compatible con la reparación integral que existe en el “fuero maternal”, debiendo tomarse en cuenta las normas legales y la jurisprudencia comparada y supranacional. Finalmente, la determinación del monto líquido será establecido en etapa de ejecución conforme a los parámetros establecidos en la sentencia.

VI. CONCLUSIONES

- El proceso de amparo es un proceso constitucional al que solo se puede recurrir cuando no existe otra VIS. Esto tiene como objetivo evitar que se convierta en una vía alterna a los procesos ordinarios a fin de garantizar que se utilice únicamente en casos de especial urgencia y relevancia constitucional.

- La culminación del vínculo laboral por motivos de discriminación contra trabajadoras en estado de gestación son nulas cuando no se acredita una causa objetiva, lo cual vulnera los derechos fundamentales a la no discriminación y al trabajo y agrava la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. Esto permite concluir que el proceso constitucional de amparo constituye el mecanismo más adecuado para resolver controversias de esta naturaleza, ya que se caracteriza por su estructura más célere y eficaz, es decir, por su sumariedad. Al mismo tiempo, el amparo es el mecanismo adecuado para brindar una tutela urgente; características que, aunque también están presentes en un proceso ordinario, en este caso, la estructura procesal de aquel puede generar daños irreparables a la demandante. Más aún porque existe una protección reforzada a favor de las trabajadoras que sufren despidos nulos por su estado de gestación, de conformidad con el artículo 4 y 23 de la Constitución.
- El proceso de amparo es un remedio que sí puede brindar una tutela restitutoria conforme a los criterios de la tutela restitutoria laboral. Sin embargo, esto no excluye que el amparo también pueda brindar una tutela resarcitoria laboral, aunque con ciertas precisiones dada la sumariedad que la caracteriza en tanto no cuenta con estación probatoria. En consecuencia, es viable obtener una reparación integral a través de la vía de amparo en estos casos.
- Para otorgar una tutela resarcitoria laboral en el proceso de amparo es necesario contar con elementos como: una norma legal que reconozca el derecho a un pago por despido nulo; el reconocimiento constitucional de una protección reforzada, en este caso, se concretiza a través del “fuero maternal”; la jurisprudencia comparada de las Cortes Constitucionales y la Corte IDH, especialmente en un caso resuelto contra el Perú. No obstante, la determinación del monto líquido a otorgarse corresponderá al juez de ejecución, quien lo fijará conforme a los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional en su sentencia.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Primera recomendación: Mayor rigurosidad en la calificación de una demanda de amparo laboral.

Al evaluar la admisibilidad de una demanda de amparo, los operadores jurisdiccionales deben proceder con especial diligencia y exhaustividad al analizar los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional, particularmente en los precedentes vinculantes de los casos Baylón Flores y Elgo Ríos, en cada caso concreto, con el fin de determinar si existe una VIS para la protección de los derechos invocados.

Los operadores jurisdiccionales deben otorgar especial importancia a la evaluación de la admisibilidad de las demandas de amparo interpuestas por despidos nulos motivadas por una situación de discriminación; debiendo tomar en cuenta al momento de analizar si existe una VIS, la necesidad de tutela urgente que se genera por la relevancia de los derechos vulnerados y la gravedad de las consecuencias que se podrían generar.

7.2. Segunda recomendación: Criterios adicionales a tener en cuenta al calificar una demanda de amparo laboral en el caso de mujer gestante

En ese sentido, sumado a los criterios jurisprudenciales sobre la determinación de VIS, se debe advertir que existen determinadas situaciones especiales que ameritan un mayor análisis en la procedencia pues existen sujetos de derechos que pueden contar con una protección reforzada, de conformidad con la Constitución, la ley u obligaciones internacionales y que ameritan un pronunciamiento de fondo. En ese sentido, las demandas de amparos laborales interpuestos por trabajadoras en estado de gestación ante despidos nulos superan el análisis de una VIS y sí ameritan un análisis sobre el fondo.

Es importante que el ordenamiento jurídico brinde una especial protección a las mujeres en estado de gestación que se encuentran laborando, siendo que proceso constitucional de amparo puede llegar a brindar una tutela restitutoria

conforme a la tutela restitutoria laboral.

7.3. Tercera recomendación: Sobre la determinación de pretensiones económicas.

El concepto de reparación integral es importante y debe ser considerado por el órgano jurisdiccional constitucional al pronunciarse en este tipo de casos.

En principio, la finalidad restitutoria es compatible con la tutela restitutoria laboral y tutela resarcitoria laboral, siempre y cuando, para este último no se requiera de actuación probatoria, dada la sumariedad del amparo; además, para la tutela resarcitoria laboral se debe considerar múltiples elementos como: una norma legal que reconozca un pago por despido nulo, la protección reforzada que reconoce a ciertos sujetos de derecho en la Constitución que en este caso es la tutela que brinda el “fuero maternal”, la jurisprudencia comparada en las Cortes Constitucionales y la Corte IDH en un caso que resolvió contra el Perú.

Sin embargo, el monto a determinar corresponderá al juez de ejecución siguiendo los criterios que establezca el Tribunal Constitucional para ordenar el pago de aquello que ya no se percibió producto de un despido nulo que ha privado a la madre gestante de los medios económicos suficientes que permitan mantener o mejorar sus condiciones de vida, sean alimentistas, de salud, entre otros.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. & Casas, M. (1992), *Derechos de Trabajo*. Universidad de Madrid.
- Borea Odría, A. (1987). *El amparo y el hábeas corpus de hoy*. Biblioteca Peruana de Derecho Constitucional.
- Castillo Córdova, L. (2006). *Comentarios al Código Procesal Constitucional* (segunda ed.). Palestra Editores S.A.C.
- Castillo Córdova, L. (2007). *La determinación de la vía igualmente satisfactoria en el amparo. A propósito de la reciente recomendación de la Sala Penal de la Corte Suprema*. Universidad de Piura.
- Castillo Córdova, L. (2011). Procesos constitucionales y principios procesales. En M. Martínez (Ed.), *Derecho procesal constitucional*. Lima: Ediciones Legales, pp. 107-131.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (2021). Ley N° 31152, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ariano, D. (2016). El “sumarísimo” Proceso de Otorgamiento de Escritura: algunas aclaraciones sobre la sumariedad y la apreciación oficiosa de la invalidez negocial. *Actualidad Civil*, (vol. 4, pp. 30-37).
- Eguiguren Praeli, F. (2006). La opción por un amparo “estricto” y “residual” en el Perú. *Estudios Constitucionales*, (vol. 4, núm. 2, noviembre, 2006, pp. 67-85). Centro de Estudios Constitucionales de Chile Santiago, Chile
- Ferrero Rebagliati, R. (1969). Garantías constitucionales. *Revista de la Facultad de Derecho*, (núm. 27, pp. 35-41). Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (núm. 68, pp.471-494).
- Landa, C. R. (2018). *El procesos constitucionales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2008-2018*. Palestra.
- Osorio, R. & Castillo, D. (2015). La vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo: implicancias del precedente Elgo Ríos en la pretensión de reposición de trabajadores del sector privado. *IUS ET VERITAS*, (núm. 51, pp. 314-324).
- Rodríguez Santander, R. (2005). Amparo y residualidad. Las interpretaciones (subjetiva y objetiva) del artículo 5° 2 del Código Procesal Constitucional peruano. *Justicia Constitucional: revista de jurisprudencia y doctrina*, (agosto-setiembre, año I, núm. 2, pp. 97-136).
- Quispe Correa, A. (2003). *Las garantías constitucionales*. Gráfica Horizonte S.A.
- Sosa Sacio, J. (2017). La improcedencia del amparo por existir “vías específicas e igualmente satisfactoria”. En E. Carpio Marcos y L. Sáenz Dávalos (coordinadores), *El amparo en la actualidad: Posibilidades y límites* (pp. 131-161). Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú.
- Viera Arévalo, R. (2014). Aspectos Procesales del Amparo. *IUS ET VERITAS*, (núm. 49, pp. 162-174).
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el Expediente N.º 00266-2002-AA/TC – Lima. Lima: 10 de marzo de 2005.
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el Expediente N.º 00206-2005-PA/TC – Huaura. Lima: 28 de noviembre de 2005.

Tribunal Constitucional del Perú (2014). Sentencia recaída en el Expediente N.º 04042-2013-PA/TC – Lambayeque. Lima: 14 de julio de 2014.

Tribunal Constitucional del Perú (2015). Sentencia recaída en el Expediente N.º 02383-2013-PA/TC – Junín. Lima: 12 de mayo de 2015.

Tribunal Constitucional del Perú (2022). Sentencia recaída en el Expediente N.º 02748-2021-PA/TC – Madre de Dios. Lima: 22 de julio de 2022.

Tribunal Constitucional del Perú (2023). Sentencia recaída en el Expediente N.º 02392-2021-PA/TC – Sullana. Lima: 9 de mayo de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú (2023). Sentencia recaída en el Expediente N.º 01762-2023-PA/TC – Loreto. Lima: 16 de noviembre de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú (2023). Sentencia recaída en el Expediente N.º 00492-2023-PA/TC – Cusco. Lima: 19 de diciembre de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú (2024). Sentencia recaída en el Expediente N.º 01271-2023-PA/TC – Huánuco. Lima: 23 de febrero de 2024.

Tribunal Constitucional del Perú (2024). Sentencia recaída en el Expediente N.º 01541-2022-PA/TC – Santa. Lima: 23 de febrero de 2024.

Tribunal Constitucional del Perú (2024). Sentencia recaída en el Expediente N.º 03487-2023-PA/TC – Ica. Lima: 11 de abril de 2024.