

Es obligatorio renovar contratos de trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia

El Tribunal Constitucional determinó que es obligatoria la renovación de los contratos de las trabajadoras en estado de gestación o periodo de lactancia.

Ello de acuerdo al reciente fallo del TC al resolver una acción de amparo interpuesta por una trabajadora cuyo contrato administrativo de servicios (CAS) no fue renovado a su vencimiento, pese a que se encontraba en periodo de lactancia. **Al respecto el TC precisó que en estos casos es obligatoria la renovación del contrato al trabajo.**

El mencionado fallo del TC, **Sentencia 934-2020**, recaída en el Exp. 036-39-2017-PA-TC; fue publicado el 31 de diciembre de 2020 en la página web del organismo.

Al analizar la acción de amparo interpuesta, el TC reafirmó que **conforme al Art. 23 de la Constitución, la madre trabajadora tiene derecho a protección especial durante su estado de embarazo, que se extiende al pre y post – natal, incluyendo 12 meses del periodo de lactancia fijado por ley.**

El TC reiteró que el Art. 29 del TUO del D. Leg. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS 003-97-TR),

modificado por la Ley 30367, señala que **es nulo el despido que tenga por motivo, entre otros, el embarazo, el nacimiento o la lactancia.**

Si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto (actualmente el pre y post – natal es de 98 días), 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 el despido, esto es, que la trabajadora haya cometido falta grave por ejemplo.

Discriminación remunerativa

De otro lado, el TC precisó que la Ley 30709 – que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en los centros de trabajo, prohíbe expresamente el despido **o la no renovación del contrato de trabajo** por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia.

Finalmente, el TC consideró que el cese de cualquier trabajadora, entendido como despido, terminación o no renovación del contrato de trabajo de una mujer embarazada o dentro del periodo de lactancia (12 meses posteriores al parto), **se deberá de considerar como despido nulo, con derecho a reposición al centro de trabajo, salvo que el empleador demuestre que la trabajadora ha incurrido en falta grave prevista en la ley.**