

# **La tutela de los derechos a la igualdad y al trabajo de las personas con discapacidad**

## **Comentario a la Sentencia 206/2024 (Expediente 01106-2022-PA/TC)**

 NADIA PAOLA IRIARTE PAMO\*

317

### **I. MATERIAS CONSTITUCIONALMENTE RELEVANTES**

En la Sentencia 206/2024, recaída en el Expediente 01106-2022-PA/TC (2024), se identificaron las siguientes materias constitucionalmente relevantes: (i) el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad, (ii) el derecho al trabajo, y (iii) la protección reforzada en materia laboral para las personas con discapacidad.

### **II. CONTEXTO DE LA SENTENCIA**

El Censo Nacional de 2017 precisa que el 10,3 % de la población peruana tiene alguna forma de discapacidad. La Ley 29973 considera persona con disca-

---

\* Abogada por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa. Magíster en Estudios Avanzados en Derechos Humanos por la Universidad Carlos III de Madrid. Docente universitaria y de la Academia de la Magistratura. Directora de la Dirección de Estudios e Investigación del Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú. Código ORCID: 0009-0008-3573-7068. Correo electrónico: niriarte@tc.gob.pe

pacidad a quien presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, en interacción con barreras de diversa índole —ya sean actitudinales o del entorno—, ve restringido o impedido el ejercicio pleno de sus derechos y su participación efectiva en la sociedad, en condiciones de igualdad con el resto de la población.

La noción de discapacidad ha evolucionado significativamente. Se superó el enfoque tradicional centrado exclusivamente en la deficiencia individual para adoptar un modelo social que centra su atención en el entorno en el que la persona se desenvuelve. En esa línea, la mencionada definición incorpora la interacción entre la persona y las barreras sociales como elemento clave para entender la discapacidad.

El modelo social de la discapacidad se ha incorporado progresivamente en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú (TC). Así, en la sentencia emitida en el Expediente 01153-2013-PA/TC (2014), el TC afirma que la discapacidad consiste en el no acondicionamiento a un entorno hostil para este grupo vulnerable. También, puntualiza que el nuevo enfoque de la discapacidad destaca que las limitaciones o dificultades no provienen de la persona misma, sino de una sociedad que no ha implementado los ajustes necesarios para garantizarles el goce efectivo y en condiciones de igualdad de los derechos consagrados en el ordenamiento constitucional (sentencia recaída en el Expediente 01153-2013-PA/TC, 2014, fundamento jurídico 6).

En suma, desde la perspectiva del modelo social, el origen del problema no radica en las limitaciones individuales, sino en las limitaciones de la sociedad para garantizar adecuadamente que las necesidades de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, se consideren en la organización social (Palacios, 2008).

Las personas con discapacidad enfrentan discriminación en diversos ámbitos de su vida. Del mismo modo, existen barreras estructurales que impiden que estas accedan, en igualdad de condiciones, a derechos como la salud, la educación, el trabajo, entre otros, en comparación con el resto de la población.

La situación de vulnerabilidad que atraviesan las personas con discapacidad fundamenta la especial protección que les otorga el artículo 7 de la Constitución Política del Perú (en adelante, Constitución). Distintas disposiciones constitucionales, como los artículos 7, 23 y 26, enfatizan en el respeto a su dignidad y le garantizan un régimen de protección, atención, readaptación y seguridad. Además, el TC ha emitido una profusa jurisprudencia sobre la protección de los derechos de estas personas.

La garantía del ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad constituye una prioridad tanto a nivel nacional como internacional. En este contexto, se dispone de diversos instrumentos internacionales, como la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros. Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha desarrollado una importante línea jurisprudencial en esta materia.

La Sentencia 206/2024 —materia de análisis— aborda un tema sustancial: la tutela de los derechos a la igualdad y al trabajo de las personas con discapacidad. Esta sentencia se expide en el marco del proceso de amparo (Expediente 01106-2022-PA/TC, 2024), promovido por el señor Manuel Sullcapuma Tturuco contra la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El demandante sostiene que fue víctima de un despido discriminatorio por motivos de discapacidad, pues es sordomudo. Solicita que se ordene la renovación de su contrato administrativo de servicios (CAS) en el cargo de auxiliar de nutrición del Área de Comedor Universitario o en otro similar. Alega la vulneración de los derechos al trabajo, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, al debido procedimiento y al uso de la lengua de señas (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 1).

319

El TC declara fundada la demanda de amparo, al acreditarse la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo del recurrente. Asimismo, ordena a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco la reposición del accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría.

Por último, el TC —con acierto— ordena a la emplazada el pago de las remuneraciones devengadas desde el día siguiente en que el accionante dejó de laborar hasta la fecha de su reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, con el abono de los costos del proceso (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 1).

### **III. ANÁLISIS**

#### **3.1. El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad**

En el artículo 2.2 de la Constitución, se establece que toda persona tiene derecho a «la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera

otra índole». Cabe precisar que, en la causal «cualquier otra índole», se incluye el motivo de la discapacidad.

Además, en el artículo 26.1 de la Constitución, se dispone que, en la relación laboral, se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Este busca asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso y el trato durante el empleo.

En el ordenamiento jurídico peruano, la igualdad no solo se reconoce como un derecho fundamental, sino también como un principio esencial que orienta la estructura del Estado social y democrático de derecho, así como la actuación de los poderes públicos y particulares. En tanto derecho, conlleva la exigencia de ser tratado de igual modo que quienes se encuentran en una misma situación; y, como principio, constituye uno de los principales pilares del orden constitucional que garantiza la convivencia armónica en sociedad.

En la Sentencia 206/2024, el TC, al referirse al derecho a la igualdad y a la no discriminación basada en la discapacidad, sostiene que este se vulnera no solo cuando se obstaculiza o impide que una persona con discapacidad acceda a condiciones que le permitan ejercer sus derechos y ser efectivamente incluida en la sociedad, en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad, sino también cuando, sin justificación, se dejan sin efecto las condiciones ya reconocidas a las personas con discapacidad (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 6).

Destacamos que el TC, en la sentencia analizada, alude a la observación general 6, emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En esta observación, se especifica que, para alcanzar una igualdad real, los Estados deben velar porque no exista discriminación por motivos de discriminación en el entorno laboral. En ese marco, garantizan una transición adecuada y libre de discriminación tanto en el ingreso como en el término de una relación laboral. En ese sentido, los Estados tienen la obligación de asegurar que las personas con discapacidad accedan de manera efectiva e igualitaria a diversas prestaciones y derechos. La separación del empleo vulnera estos derechos y profundiza su exclusión social (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2018).

La tutela del derecho a la igualdad en el ámbito laboral constituye un asunto central no solo en el escenario nacional, sino también en el internacional. En consonancia con ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 2, establece que se considera discriminación por motivos de discapacidad a toda distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad que tenga como propósito o efecto impedir o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y

libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Esta definición también comprende la negativa a realizar ajustes razonables, entendidos como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos.

En el ámbito interno, la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, recoge la definición de discriminación por motivos de discapacidad fijada en la citada convención. Además, señala que no se consideran discriminatorias las medidas positivas orientadas a lograr la igualdad real de las personas con discapacidad.

En relación con los ajustes razonables en el entorno laboral, el TC, en la Sentencia 206/2024, retoma jurisprudencia previa en la que precisó que existe el deber de implementar dichos ajustes antes de adoptar cualquier decisión de cese respecto de una persona con discapacidad, con el fin de facilitar el desarrollo de sus labores de manera compatible con sus funciones y con los requerimientos del servicio (Sentencia 579/2020, 2020, fundamento jurídico 19). Adicionalmente, indica que tales ajustes pueden consistir en la adecuación de herramientas, maquinarias y del entorno de trabajo, así como en modificaciones en la organización del trabajo y en los horarios, conforme a las necesidades del trabajador (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 15).

321

El TC, en la Sentencia 206/2024, sostiene de forma acertada que la prohibición de discriminación por razones de discapacidad, junto con el deber estatal de brindar una tutela reforzada y atención prioritaria, impone al empleador la obligación de justificar que, al adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral, no actúa por motivos vinculados a la discapacidad del trabajador (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 20).

En suma, en relación con el caso específico, se advierte que la universidad demandada no ofrece documentación interna ni externa que permita acreditar, de manera suficiente, que la decisión de no renovar el vínculo laboral no respondió a una causa asociada a la discapacidad del demandante. El TC consideró tal omisión como un elemento determinante para declarar fundada la demanda.

### **3.2. El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo se encuentra recogido en el artículo 22 de la Constitución. El TC establece que su contenido esencial abarca dos dimensiones fundamentales: por un lado, el derecho de toda persona a acceder a un empleo; y, por otro,

la garantía de no ser despedida, sino por causa justa. En cuanto al primer aspecto, se considera que el Estado debe implementar políticas públicas orientadas a que la población acceda a un puesto de trabajo, y se reconoce que la satisfacción de esta obligación conlleva un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se refiere a la protección contra el despido arbitrario, lo cual implica que toda culminación de la relación laboral se debe sustentar con motivos objetivos y razonables (sentencia recaída en el Expediente 00263-2012-PA/TC, 2012, fundamento jurídico 3.3.1).

En la Sentencia 206/2024, el TC expresa que se debe tener presente que, en el supuesto de que el empleador opte por extinguir el vínculo laboral —ya sea a través de la no renovación del contrato o mediante un acto de despido—, le corresponde acreditar que dicha decisión no obedece a razones vinculadas a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, se sustentará en una causa objetiva, como la desaparición de la necesidad que motivó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos casos, recae sobre el empleador, sea del ámbito público o privado, el deber de acreditar documentalmente dicha motivación (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 22).

322

En relación con el caso concreto, observamos que el TC aplica uno de los criterios establecidos en jurisprudencia anterior (sentencias expedidas en los Expedientes 01541-2022-PA/TC, 00644-2022-PA/TC y 01762-2023-PA/TC), y afirma que resulta indispensable verificar si se ha cumplido con la carga probatoria exigida para acreditar que las razones de la no renovación del contrato no se vinculan a la discapacidad del trabajador. El TC repara enfáticamente en que no basta con invocar, de manera genérica, el vencimiento del plazo contractual; pues existen obligaciones constitucionales y legales de brindar una protección reforzada y una atención prioritaria a las personas con discapacidad. Aun cuando se encuentren en igualdad de condiciones con otros trabajadores sin discapacidad, el empleador se debe asegurar, antes de proceder al cese, de que la entidad pública esté cumpliendo con la cuota de contratación del 5 % de personas con discapacidad, establecida en el artículo 49.1 de la Ley 29973 (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 33).

En el caso analizado, el TC considera que la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco no ha acreditado de forma válida y suficiente que la decisión de no renovar el CAS del accionante se sustentara en la comisión de una falta grave o en la desaparición de la necesidad institucional que justificó su contratación. Ello debido a que, en la carta de no renovación, únicamente, se menciona el vencimiento del plazo contractual, sin que se adjunten ni se mencionen documentos —ya sean internos o externos— que respalden adecuadamente que

dicha decisión no estuvo motivada por la condición de discapacidad del trabajador (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 34 y parte resolutive).

En ese sentido, el TC asevera que la universidad emplazada no ha demostrado la existencia de una necesidad imperiosa que justifique la medida adoptada ni que esta se haya basado en una causa objetiva debidamente acreditada. Adicionalmente, el TC repara que la demandada tampoco ha acreditado el cumplimiento de la cuota de empleo exigida por la normativa vigente. Por ello, de forma acertada, el TC concluye que se ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante; y, en consecuencia, ordena a la emplazada su reposición en el cargo que desempeñaba o en otro de similar nivel o categoría, a fin de restituir la cosas al estado previo a la afectación (Sentencia 206/2024, 2024, fundamento jurídico 35).

En lo referido al pago de las remuneraciones devengadas, el TC sostiene que, en supuestos de despido nulo o de no renovación contractual como el caso estudiado, corresponde otorgar una tutela integral a los derechos vulnerados, con el objetivo de reponer las cosas a la situación previa a la afectación. Por ello, ordena el pago de dichas remuneraciones.

Finalmente, resaltamos que el TC, al pronunciarse sobre las remuneraciones que el demandante dejó de percibir como consecuencia de la actuación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ha aplicado de manera análoga los criterios jurisprudenciales establecidos en las sentencias correspondientes a los Expedientes 00142-2021-PA/TC, 02748-2021-PA/TC y 03132-2021-PA/TC, referidos a casos de no renovación de contratos a trabajadoras gestantes.

323

### **3.3. La protección reforzada en materia laboral para las personas con discapacidad**

El TC, mediante la Sentencia 206/2024, aborda un aspecto esencial del orden constitucional: la protección laboral reforzada para las personas con discapacidad. Esto a la luz de las normas nacionales e internacionales vigentes.

En ese contexto, los artículos 7, 23 y 26 de la Constitución conforman el marco normativo fundamental que garantiza esta protección reforzada. En el artículo 7, se establece un régimen jurídico especial destinado a salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad. A su vez, en el artículo 23, se reconoce al trabajo como una prioridad del Estado y se exige una tutela reforzada para los trabajadores en situación de discapacidad. Finalmente, en el artículo 26, se consagra el principio de igualdad de oportunidades y se prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

Resaltamos que el TC, en jurisprudencia anterior, se ha referido a esta protección reforzada. Así, en la sentencia expedida en el Expediente 01153-2013-PA/TC (2014), expone las razones que sustentan dicha protección especial. En esa línea, menciona la discriminación histórica que ha afectado a este grupo vulnerable; los factores de índole social, evidenciados en los estereotipos presentes en la sociedad que tienden a asociar la discapacidad con determinados defectos; y el hecho de que la discapacidad —en muchos casos— constituye un rasgo permanente de la persona (sentencia recaída en el Expediente 01153-2013-PA/TC, 2014, fundamentos jurídicos 5-7).

Para abordar esta temática relevante, el TC ha recurrido a la jurisprudencia de la Corte Interamericana. Así, se menciona el caso *Guevara vs. Costa Rica*, en el cual la Corte expresa que los Estados tienen un deber reforzado de garantizar el respeto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Esta responsabilidad implica, por un lado, la prohibición de cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad que afecte el ejercicio de sus derechos laborales, especialmente en lo que se refiere a la selección, la contratación, la permanencia en el puesto y las condiciones de trabajo. Por otro lado, conforme al principio de igualdad sustantiva, los Estados se encuentran obligados a implementar medidas afirmativas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dichas medidas se encaminarán a eliminar progresivamente los obstáculos que limitan el ejercicio pleno de sus derechos laborales. En consecuencia, los Estados requieren asegurar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a los concursos públicos mediante la formación profesional y la educación, así como la adopción de ajustes especiales en los mecanismos de evaluación que posibiliten participar en condiciones de igualdad y emplear personas con discapacidad en el sector público (*Guevara Díaz vs. Costa Rica*, 2022).

Cabe agregar que la Corte IDH ha sostenido que, en el contexto de los recursos administrativos y judiciales donde se denuncian presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral, la obligación de brindar una protección reforzada a las personas con discapacidad se traduce en la exigencia de adoptar medidas específicas orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad.

Este desarrollo jurisprudencial ha sido expuesto en diversos pronunciamientos de la Corte IDH. Por ejemplo, mencionamos los expedidos en los casos *Furlan y familiares vs. Argentina* (2012), y *Guevara vs. Costa Rica* (2022). En este último, la Corte refiere que el deber de protección reforzada implica que las autoridades estatales actúen con un nivel elevado de diligencia al momento de garantizar y salvaguardar los derechos de estas personas en los procedimientos administra-



tivos y judiciales que evalúen posibles vulneraciones al derecho al trabajo. En primer lugar, deben evitar que sus decisiones se basen en criterios o argumentos discriminatorios. En segundo término, corresponde a las autoridades realizar un análisis más exhaustivo para determinar si el derecho al trabajo pudo haber sido lesionado por actos discriminatorios provenientes de autoridades o particulares. En ese sentido, la Corte subraya que dichas autoridades tienen que verificar que cualquier trato diferenciado hacia una persona con discapacidad se justifique debidamente, prestando especial atención a su situación de vulnerabilidad (Guevara Díaz vs. Costa Rica, 2022).

En suma, la Corte IDH se pronuncia sobre la obligación reforzada de los Estados de tutelar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la cual comprende la adopción de diversas medidas, entre ellas, las acciones afirmativas. Asimismo, enfatiza que la protección reforzada de este derecho genera deberes concretos para las autoridades competentes que conocen recursos administrativos y judiciales en los que se denuncian actos de discriminación contra estas personas en el ámbito laboral.

Destacamos que el TC ha reconocido de forma reiterada la legitimidad de las medidas afirmativas, al considerar que el Estado puede, en determinadas circunstancias, aplicar un trato diferenciado a favor de determinados grupos sociales, otorgándoles beneficios, incentivos u otras formas de tratamiento favorable. Esta figura, comúnmente conocida en la doctrina constitucional como discriminación positiva o acción afirmativa, busca compensar jurídicamente la situación de desventaja estructural que enfrentan colectivos históricamente marginados en el plano económico, social o cultural mediante intervenciones estatales concretas orientadas a revertir dicha situación de desigualdad real. Esta posición del órgano constitucional ha sido expresada, entre otras, en las sentencias recaídas en los Expedientes 00048-2004-PI/TC, 00050-2004-PI/TC, 00033-2007-AI/TC y 2861-2010-PA/TC.

En consecuencia, el TC ha consolidado una línea jurisprudencial consistente que propugna la implementación de mecanismos de tutela diferenciada y reforzada en favor de los grupos en situación de vulnerabilidad —siendo uno de ellos las personas con discapacidad—. Esto con el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad sustantiva.

En el ordenamiento jurídico interno, la Ley 29973 ha dispuesto distintas medidas orientadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Para ilustrar esto, mencionamos la bonificación del 15 % en concursos públicos de méritos.

Sobre el particular, la jurisprudencia del TC considera que la citada bonificación se debe aplicar a todos los procesos de selección convocados por el Estado, en tanto que la norma dispone su implementación en el conjunto del sector público, sin diferenciar entre regímenes laborales. En tal sentido, no resulta jurídicamente válido, al menos *prima facie*, introducir excepciones que no han sido previstas expresamente por el legislador (Sentencia 82/2023, 2023, fundamento jurídico 8).

Otra medida, dispuesta por la Ley 29973, consiste en la implementación de una cuota de empleo que impone a las entidades públicas la obligación de incorporar a personas con discapacidad en un porcentaje no menor del 5 % del total de su personal. Igualmente, los empleadores del sector privado que cuenten con más de cincuenta trabajadores deben cumplir con una proporción mínima del 3 %.

En la Sentencia 206/2024, el TC afirma que la necesidad de una tutela reforzada exige que el empleador demuestre que sus decisiones o políticas laborales no se basan en la condición de discapacidad del trabajador. En el caso concreto, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco no acreditó que la no renovación del CAS no estuvo motivada por dicha condición (Sentencia 206/2024, 2024, fundamentos jurídicos 20 y 34). Por ello, se declara fundada la demanda.

326

A nuestro parecer, resulta determinante que el TC analice el caso en el marco de la protección reforzada en materia laboral para las personas con discapacidad, pues ello ha permitido la tutela efectiva del derecho al trabajo.

Finalmente, manifestamos que la Sentencia 206/2024 constituye un valioso aporte jurisprudencial, pues aborda de manera prolija dos importantes derechos fundamentales: a la igualdad y al trabajo. En esa línea, desarrolla precisiones significativas sobre ambos derechos y reafirma la línea jurisprudencial que los tutela. Asimismo, marca un hito relevante en la protección de las personas con discapacidad; ya que, ante la vulneración de sus derechos a la igualdad y al trabajo, otorga una tutela integral que incluye la reposición en su puesto de trabajo —o en otro de similar nivel o categoría—, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observación General 6. Furlan y familiares vs. Argentina. Caso 246. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. (31 de agosto de 2012).
- Guevara Díaz vs. Costa Rica. Caso 453. Fondo, reparaciones y costas. (22 de junio de 2022).

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.

Tribunal Constitucional del Perú. Sala Primera. Sentencia 86/2024, recaída en el Expediente 01541-2022-PA/TC; 23 de febrero de 2024.

Tribunal Constitucional del Perú. Sala Segunda. Sentencia 50/2024, recaída en el Expediente 01762-2023-PA/TC; 16 de noviembre de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú. Sala Segunda. Sentencia 82/2023, recaída en el Expediente 02111-2022-PC/TC; 19 de enero de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 14/2024, recaída en el Expediente 00644-2022-PA/TC; 29 de noviembre de 2023.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 206/2024, recaída en el Expediente 01106-2022-PA/TC; 11 de julio de 2024.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 254/2022, recaída en el Expediente 02748-2021-PA/TC; 22 de julio de 2022.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 278/2023, recaída en el Expediente 00142-2021-PA/TC; 15 de diciembre de 2022.

327

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 373/2022, recaída en el Expediente 03132-2021-PA/TC; 27 de setiembre de 2022.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia 579/2020, recaída en el Expediente 03835-2017-PA/TC; 29 de setiembre de 2020.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente 01153-2013-PA/TC; 21 de agosto de 2014.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente 00263-2012-PA/TC; 22 de octubre de 2012.