



**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS**

**SUPUESTOS FACTICOS EN LA CONFIGURACION DEL DESPIDO  
NULO DE UNA TRABAJADORA GESTANTE EN EL PERÚ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

**Bach. Ana Maria Quiñones Urbano**

**<https://orcid.org/0009-0003-4339-1056>**

**ASESOR**

**Dr Mario Francisco Fernandez Vertiz**

**<https://orcid.org/0000-0003-2995-9605>**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

# SUPUESTOS FACTICOS EN LA CONFIGURACION DEL DESPIDO NULO DE UNA TRABAJADORA GESTANTE EN EL PERÚ

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	laley.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	magazinjurisprudencial.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Hiram Bingham Trabajo del estudiante	<1%

### **Dedicatoria**

Esta Dedicado esta tesis con todo mi amor a mi hijo Fabrizzio por que me da la fuerza y fortaleza para seguir luchando cada día por eso doy mi trabajo en ofrenda al sacrificio y al esmero que puse en cada párrafo de esta investigación y también esta dedicado a cada trabajadora embarazada que fue despedida injustamente y fueron vulnerados sus derechos .

### **Agradecimientos**

Al concluir mi tesis quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño aquellos que junto a mi caminaron en el trascurso de la elaboración de mi tesis que fueron mi apoyo y fortaleza también hago mención especial para dios mi esposo, mi madre y a mis compañeros de taller de tesis a mi profesor Fernández Vertiz gracias a usted por darme el apoyo incondicional y tener la paciencia de enseñarme como culminar la tesis.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	2
Agradecimientos .....	3
Índice de Contenido.....	4
Índice de Tablas.....	7
Resumen .....	8
Abstract .....	9
Introducción.....	10
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación .....	11
1.1. Marco Teórico .....	11
1.1.1. Derecho al trabajo.....	11
1.1.2. Estabilidad laboral .....	15
1.1.3. El vínculo laboral.....	22
1.1.4. Derecho a la no discriminación.....	24
1.1.5. Despido nulo.....	25
1.1.6. Nulidad del despido .....	27
1.1.7. El despido arbitrario.....	31
1.1.8. Despidos de las mujeres embarazadas .....	36
1.1.9. Derechos constitucionales agraviados.....	43
1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio .....	44

1.2.1. Antecedentes internacionales .....	44
1.2.2. Antecedentes nacionales .....	47
1.3. Marco Conceptual.....	48
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables.....	51
2.1. Planteamiento del Problema .....	51
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	51
2.1.2. Definición del Problema (Principal y Específicos, cuando fuera necesario) .....	52
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación .....	53
2.2.1. Finalidad .....	53
2.2.2. Objetivo General y Objetivos Específicos .....	53
2.2.3. Delimitación del estudio .....	54
2.2.4. Justificación e importancia del estudio .....	54
2.3. Hipótesis y Categorías .....	56
2.3.1. Supuestos teóricos.....	56
2.3.2. Hipótesis .....	56
2.3.3. Categorías .....	57
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos .....	58
3.1. Población y muestra.....	58
3.2. Enfoque y Diseño(s) a utilizar en el estudio .....	59
3.3. Técnica(s) e instrumento(s) de Recolección de Datos .....	59
3.4. Ética de la Investigación .....	60

3.5. Procesamiento de Datos.....	61
Capitulo IV: presentación y discusión de resultado .....	63
4.1. Presentación de Resultados.....	63
4.1. Discusión de resultados .....	63
4.2.1. Discusión de resultados Hipótesis general.....	63
4.2.2. Discusión de resultados de la Primera Hipótesis específico .....	63
4.2.3. Discusión de resultados de la Segunda Hipótesis específic .....	64
4.2.4. Discusión de resultados de la Tercera hipótesis específica .....	64
Conclusiones y Recomendaciones .....	77
Referencias .....	79
Anexos.....	85

## Índice de Tablas

Tabla 1 .....	57
Tabla 2 .....	58
Tabla 3.....	59
Tabla 4.....	64
Tabla 5.....	66
Tabla 6 .....	67
Tabla 7 .....	68
Tabla 8.....	70
Tabla 9.....	72
Tabla 10.....	74
Tabla 11.....	75

## **Resumen**

El enfoque principal de este estudio es establecer una base sólida en el ámbito jurídico para identificar los supuestos facticos que pueden resultar en el despido nulo de una trabajadora gestante en el contexto peruano. En consecuencia, pretende comprender los fundamentos legales detrás de esta figura y también analizar su implementación práctica tanto en el ámbito legal como social.

La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para aportar claridad y coherencia en un campo legal vital, donde la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas es primordial. Al delinear estos supuestos facticos, se busca proporcionar una guía clara y concisa útil tanto para profesionales del derecho como para aquellos interesados en el tema. En ese sentido, el objetivo es fortalecer el marco legal actual y salvaguardar los derechos laborales de las trabajadoras gestantes en el Perú, lo que contribuiría a promover la equidad y la justicia en el ámbito laboral y social del país.

**Palabras claves:** Derechos laborales, mujer gestante.

## **Abstract**

The main focus of this study is to establish a solid legal framework to identify the factual assumptions that may result in the nullification of the dismissal of a pregnant worker in the Peruvian context. Consequently, it aims to understand the legal foundations behind this concept and also analyze its practical implementation in both the legal and social spheres.

The relevance of this research lies in its ability to provide clarity and coherence in a vital legal field, where the protection of the rights of pregnant workers is paramount. By delineating these factual assumptions, the aim is to provide a clear and concise guide useful for both legal professionals and those interested in the topic. In this sense, the objective is to strengthen the current legal framework and safeguard the labor rights of pregnant workers in Peru, which would contribute to promoting equity and justice in the labor and social spheres of the country.

**Keywords:** Labor rights, pregnant women.

## **Introducción**

La maternidad y la involucración activa de las mujeres en el entorno laboral. son elementos esenciales para forjar una sociedad equitativa, sin embargo, a pesar de progresos en equidad de género, persisten desafíos notables que impactan a las mujeres en el entorno laboral. Uno de estos desafíos se manifiesta en las consecuencias de los despidos de mujeres embarazadas en las empresas, una cuestión compleja que aborda la necesidad preservación de derechos laborales.

En cuanto a la terminación de contratos de mujeres en estado de gestación en el entorno empresarial, a pesar de que la maternidad debe ser reconocida como un elemento que proporciona protección debido a la vulnerabilidad física que experimenta la mujer gestante, la realidad demuestra que algunas empresas recurren al despido injustificado o sin motivación debida, puesto que, no desean asumir los costos relacionados con gastos médicos y otras implicaciones asociadas, planteando interrogantes legales que demandan una atención detenida.

Es menester mencionar que, la problemática exhibida no afecta únicamente a mujeres en el ámbito laboral., sino que también repercute en la edificación de una sociedad justa e igualitaria. Al comprender la figura jurídica del despido injustificado, el objetivo es establecer los fundamentos para llevar a cabo la implementación de medidas efectivas que fomenten un entorno laboral inclusivo y respetuoso de los derechos fundamentales.

En ese sentido, el propósito de la investigación es analizar la forma en que se vienen llevando a cabo los despidos de las mujeres embarazadas en las empresas situadas en ciudad de Lima, 2023. Ello en atención a la evaluación del marco legal vigente en conjunto con la doctrina aplicable y su eficacia en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

## **Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación**

### **1.1. Marco Teórico**

#### **1.1.1. Derecho al trabajo**

##### 1.1.1.1. Definición

El derecho al trabajo emerge como un pilar esencial en la edificación de sociedades equitativas y justas, este principio que se encuentra arraigado en las leyes nacionales y tratados internacionales sobre derechos humanos, reconoce la trascendencia del trabajo como un medio para el progreso personal, social y económico (Almada, 2016).

La esencia del derecho al trabajo descansa reconociendo la dignidad intrínseca de cada persona, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23, establece que cada individuo tiene el derecho de acceder al empleo, elegir libremente su ocupación, disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y favorables, y contar con protección contra el desempleo, en ese sentido, este también encuentra repercusión en otros pactos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La base moral y ética de este derecho se sustenta en la concepción de que el trabajo no solo constituye un medio de subsistencia, también un vehículo para el crecimiento individual e implicación dinámica en la comunidad y la consecución de una existencia digna, más que un simple medio de supervivencia, el trabajo debe ser una actividad que aporte significado y valor a la vida de cada individuo (Díaz, 2021).

El mencionado abarca diversas dimensiones, desde la libertad para elegir una ocupación hasta la garantía de condiciones laborales equitativas, la libertad en la selección de empleo implica que cada individuo tiene el derecho de buscar y aceptar una ocupación que concuerde con sus habilidades e intereses, además, significa que se prohíbe discriminar en el acceso al trabajo por razones o características protegidas.

### 1.1.1.2. Características

En ese sentido, las condiciones justas y satisfactorias constituyen otro elemento vital, lo cual otorga a los empleados una serie de derechos esenciales diseñados para asegurar dichos parámetros en el ámbito empresarial o profesional, según Praeli (2018) entre las facultades más resaltantes conexas a la figura principal se hayan:

#### 1. Libertad de elección laboral:

Este principio concede a los trabajadores la autonomía para buscar empleo y seleccionar una ocupación alineada con sus habilidades y aspiraciones, implica la garantía de poder decidir sobre el tipo de trabajo que desean desempeñar, proporcionando una plataforma para la realización personal y profesional. Al garantizar esta libertad, se fortalece la autonomía del individuo en el ámbito laboral, promoviendo una sociedad donde estos pueden buscar y contribuir en roles que resuenan con sus intereses y capacidades.

#### 2. No discriminación:

Este derecho asegura que los empleados no sean tratados de manera injusta o desigual en función de atributos como sexo, etnia, creencias, preferencia sexual o limitaciones físicas, en ese sentido, promover la ausencia de discriminación contribuye a crear ambientes laborales caracterizados por la inclusividad, donde cada individuo tiene igualdad de oportunidades junto con acceso a condiciones de trabajo equitativas.

### 3. Condiciones laborales justas:

Esto abarca varios aspectos, como la recepción de un salario adecuado por su trabajo, jornadas laborales razonables, condiciones seguras y saludables, así como acceso a períodos de descanso o intervalos vacacionales. Al defender estas, se salvaguarda la salud y el bienestar de los empleados, promoviendo una relación sustentada en el respeto mutuo, así mismo, la búsqueda de condiciones justas contribuye a la construcción de entornos sostenibles, donde las personas empleadas pueden prosperar y contribuir eficazmente a este.

### 4. Protección contra el desempleo:

El derecho a la protección contra el desempleo establece medidas sociales que respaldan a los trabajadores en situaciones de pérdida involuntaria de empleo. Este componente del derecho al trabajo busca mitigar los impactos económicos durante periodos de desempleo, ofreciendo beneficios como el acceso a programas de seguro de desempleo. Al proporcionar esta red de seguridad, se promueve la estabilidad financiera y se brinda a los trabajadores la tranquilidad necesaria para enfrentar transiciones laborales. La protección contra el desempleo no solo aborda preocupaciones económicas, sino que también respalda la dignidad del trabajador al reconocer y abordar las dificultades que pueden surgir en el curso de su vida laboral.

### 5. Derecho a la negociación colectiva:

Esto incluye la formación y participación en sindicatos, así como la negociación de acuerdos colectivos que regulan las condiciones laborales, este derecho promueve la igualdad en las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores abogar por sus intereses y contribuir activamente la toma de decisiones que influye en sus condiciones laborales. En ese sentido, fortalece la solidaridad laboral, facilitando un

equilibrio de poder entre empleadores y empleados, mientras promueve la creación de entornos justos y equitativos.

6. Seguridad social:

Comprende la disponibilidad de servicios médicos, sistemas de pensiones y otras prestaciones que brindan respaldo económico en momentos tales como enfermedad, embarazo, contratiempos laborales o retiro, siendo así, no aborda solo las necesidades inmediatas, también establece un sistema de apoyo a lo largo de toda la vida laboral. Mediante su aseguramiento, se fomenta estabilidad y dignidad de los trabajadores, promoviendo una sociedad donde el acceso a la atención médica y protección económica son garantizados independientemente de las circunstancias laborales.

7. Derecho a un ambiente laboral digno:

Implica la eliminación de prácticas que puedan generar acoso, discriminación o condiciones perjudiciales para el bienestar tanto físico como mental de los empleados, al proveer un entorno laboral digno, se fomenta la productividad, la satisfacción laboral y el respeto mutuo. Este contribuye a la construcción de culturas laborales positivas, donde los empleados se sienten valorados y protegidos, promoviendo así una sociedad donde un individuo puede contribuir al máximo de su potencial sin comprometer su dignidad.

8. Capacitación y desarrollo profesional:

Conlleva a acceso a programas de formación, educación continua y desarrollo profesional que les permitan adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral, al garantizar su aplicación se promueve la empleabilidad y el crecimiento profesional de los trabajadores, contribuyendo a la evolución y mejora constante cuales son valoradas. La capacitación y desarrollo profesional no solo benefician a los

individuos, sino que también potencian la competitividad y la innovación dentro del entorno laboral, generando un entorno donde el progreso individual y colectivo se encuentra en constante impulso.

En contraste, a pesar de los avances en la protección del derecho al trabajo, la sociedad contemporánea enfrenta desafíos significativos, la globalización y la automatización pueden ocasionar desplazamientos laborales y aumentar la inestabilidad en el empleo. La brecha entre trabajadores formales e informales, así como entre empleados altamente capacitados y aquellos con habilidades más básicas, se amplía en diversas regiones del mundo (Roel, 2023).

## **1.1.2. Estabilidad laboral**

### 1.1.2.1. Definición

La estabilidad constituye un principio esencial en el ámbito profesional, denotando la seguridad y continuidad que experimenta un trabajador en su puesto de trabajo. Este concepto engloba diversos aspectos, desde la duración del contrato laboral hasta la certidumbre de mantener el empleo a largo plazo, y su influencia se expande más allá del ámbito personal, teniendo repercusiones importantes en la economía y la sociedad (Cueva, 2018).

En primera instancia, es imperativo comprender que la estabilidad laboral no se limita únicamente a la permanencia en un empleo específico, sino que también abarca la seguridad en términos de ingresos y beneficios asociados al trabajo, siendo así, los trabajadores no solo aspiran a un empleo de larga duración, sino también a la confianza de mantener un nivel de bienestar adecuado y de proveer para sus familias, en consecuencia, está estrechamente vinculado con la sensación de estabilidad económica.

La duración del contrato laboral constituye un elemento crucial en la estabilidad laboral, aquellos de corta duración o temporales pueden generar incertidumbre y ansiedad entre los empleados al no garantizar una

continuidad a largo plazo, contrariamente, aquellos indefinidos o de largo plazo ofrecen una mayor estabilidad, permitiendo que los trabajadores puedan planificar su futuro en confianza, por ende, esta figura está directamente ligada a la naturaleza y duración de los contratos de trabajo (Arenas, 2016).

En calidad de ahondar en ello, Lavín (2018) señala que desde una perspectiva macroeconómica, también ejerce influencia sobre la economía en su conjunto, un mercado laboral estable suele generar efectos positivos en el incremento de la productividad y el crecimiento económico. Ante ello, los trabajadores que se sienten seguros en sus empleos son más propensos a invertir en su desarrollo profesional, beneficiando así a las empresas y a la economía en general, por lo tanto, la estabilidad laboral puede considerarse como un componente esencial para el bienestar económico de una sociedad.

#### 1.1.2.2. Naturaleza jurídica

Por otro lado, la estabilidad laboral, lejos de ser estática, está sujeta a dinámicas cambiantes que pueden influir significativamente en la seguridad y continuidad de los empleos, existen diversos factores que pueden influenciar en el ejercicio de la mencionada figura, el autor Alarcón (2022) ahonda en los siguientes:

##### a) Cambios en la economía:

Las oscilaciones en la economía desempeñan un papel crucial en la estabilidad laboral, las variaciones en indicadores económicos, como el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), la tasa de desempleo y la inflación, ejercen un impacto directo en la estabilidad de los empleos. Es menester señalar que, la adaptación a estos cambios constituye un desafío tanto para empleadores como para trabajadores, quienes deben idear estrategias para mantener la estabilidad en momentos de incertidumbre financiera.

Puesto que, en épocas de expansión económica, las empresas suelen crecer, generando más oportunidades de empleo y, consecuentemente, elevando la estabilidad laboral, contrariamente, en periodos de recesión económica, las empresas enfrentan desafíos financieros que pueden resultar en recortes de personal para preservar su viabilidad, dando lugar a una disminución de la estabilidad laboral.

b) Fluctuaciones en la demanda del mercado:

La estabilidad laboral está estrechamente ligada a las variaciones en la demanda del mercado, puesto que, las empresas, con el fin de mantener su competitividad, deben ajustar su fuerza laboral según las variaciones en la solicitud de sus productos o servicios, en consecuencia, en períodos de alta demanda, puede observarse un aumento en las contrataciones y, como resultado, una fortaleza en la estabilidad laboral.

No obstante, en situaciones de baja demanda, las compañías pueden elegir disminuir su fuerza laboral para ajustarse a la reducción en la actividad económica, lo que conlleva a una disminución en la estabilidad laboral, por ello, la capacidad de anticipar y responder con agilidad a estas fluctuaciones se convierte en un factor crucial para preservar el empleo a largo plazo.

c) Crisis económicas o pandemias:

Eventos extraordinarios como crisis económicas o pandemias pueden tener consecuencias devastadoras en la figura abordada, situaciones imprevistas pueden llevar a la contracción de la economía, obligando a las empresas a implementar medidas drásticas, como reducciones masivas de personal, siendo así, la incertidumbre generada puede afectar tanto a los empleadores como a los empleados, creando un entorno laboral volátil.

La gestión eficiente de crisis y la aplicación de medidas en calidad de apoyo, como programas gubernamentales de asistencia y estrategias de adaptación empresarial resultan esenciales para mitigar el impacto negativo en la estabilidad laboral durante estos períodos excepcionales.

d) Avances tecnológicos:

La rápida evolución tecnológica emerge como otro elemento determinante en la estabilidad laboral, puesto que, los progresos en este ámbito pueden llevar a la automatización de funciones, afectando la demanda de ciertos empleos y propiciando la obsolescencia de habilidades específicas.

En ese sentido, aunque la presencia y aplicación de la tecnología puede abrir nuevas oportunidades, también puede suprimir roles tradicionales, generando inquietudes entre los trabajadores, por ello, la adaptación a las transformaciones de esta índole resulta esencial para preservar la estabilidad, debido a que, implica la necesidad de desarrollar habilidades adicionales y explorar áreas emergentes que puedan aprovechar el avance tecnológico.

### 1.1.2.3. Seguridad laboral del empleado

En ese sentido, en la búsqueda de presencia de esta figura, resulta fundamental considerar una serie de aspectos o parámetros que contribuyen a la percepción de seguridad del individuo empleado, en ese sentido, Calcina (2021) detalla las siguientes:

a) Contratación a largo plazo:

Estimular la adopción de contratos de larga duración proporciona certeza a los empleados, disminuyendo la incertidumbre acerca de la duración de su empleo, los contratos indefinidos y estables contribuyen a establecer un entorno laboral más confiable y sólido.

b) Programas de capacitación y desarrollo:

Implantar programas continuos de formación y desarrollo profesional permite a los empleados adquirir nuevas competencias y mantenerse relevantes en un contexto laboral en constante cambio, esto beneficia no solo a los trabajadores individualmente, sino que también refuerza la competitividad de la empresa.

c) Flexibilidad laboral:

Introducir medidas de flexibilidad en el empleo, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa, ayuda a armonizar la vida laboral y personal, esto en consecuencia, mejora la satisfacción laboral y reduce el estrés, elementos clave para la estabilidad emocional de los empleados.

d) Beneficios y compensaciones competitivas:

Ofrecer beneficios y compensaciones competitivas asegura que los empleados perciban que su labor es valorada, esto no solo incluye salarios justos, sino también beneficios adicionales como seguros de salud, planes de jubilación y programas de bienestar.

e) Comunicación transparente:

Establecer una comunicación transparente entre la dirección y los empleados resulta esencial, proporcionar información clara sobre la situación financiera de la compañía, sus objetivos a largo plazo y posibles cambios en la organización contribuye a construir confianza y a reducir la incertidumbre.

f) Promoción de la diversidad e inclusión:

Promover un ambiente laboral diverso e inclusivo no solo impulsa la igualdad de oportunidades, sino que también contribuye a la estabilidad laboral al establecer un entorno donde cada empleado se siente apreciado y tratado con respeto.

g) Planificación de la sucesión:

Desarrollar planes de sucesión ayuda a garantizar una transición fluida en situaciones de cambio, como jubilaciones o ascensos, la planificación a largo plazo para la gestión de talento asegura la continuidad operativa y proporciona estabilidad a los empleados.

h) Resiliencia empresarial:

Desarrollar estrategias de resiliencia empresarial implica anticiparse a posibles crisis, contar con planes de contingencia y políticas de seguridad laboral frente a situaciones extraordinarias, como pandemias o recesiones económicas, contribuye a mantener la estabilidad laboral incluso en momentos difíciles.

En conjunto, la aplicación de estas no solo proporciona mayor estabilidad laboral a los empleados, sino que también consolida la posición de la empresa en un mercado laboral competitivo, la combinación de las diversas estrategias crea un entorno laboral en el que los trabajadores pueden prosperar y contribuir al éxito a largo plazo de la organización.

Esta figura de empleo no solo proporciona ventajas a los empleados de manera individual, sino que también promueve la cohesión social, una sociedad con altos niveles de estabilidad laboral tiende a experimentar menores niveles de desigualdad y conflictos sociales, así mismo, la seguridad de empleo fomenta la confianza en las instituciones y promueve un ambiente social más armonioso.

#### 1.1.2.4. Estabilidad laboral de la mujer gestante

Por otro lado, el autor Mendoza (2023) detalla la estabilidad laboral para mujeres gestantes, lo cual es presentado como una preocupación crucial en el ámbito laboral-social, asegurar condiciones seguras durante el embarazo no solo implica proteger los derechos fundamentales, sino también promover el bienestar general de la sociedad.

En muchos países, la importancia de proteger el empleo de las mujeres durante el embarazo está siendo cada vez más reconocida, para ello, las entidades empresariales y legisladores están adoptando medidas para proteger a la mujer embarazada de posibles discriminaciones y garantizar que puedan desempeñar sus funciones laborales de manera segura.

Las políticas que respaldan esto incluyen la provisión de licencias por maternidad que faciliten a las mujeres el tiempo suficiente para atender tanto a su propio bienestar como al de sus bebés, sin que ello implique el riesgo de perder su trabajo, además, se promueve la flexibilidad laboral, permitiendo ajustes en horarios en conjunto a modalidades para adaptarse a las necesidades de las madre.

Por otro lado, las empresas también están incentivadas a proporcionar entornos laborales saludables, eliminando riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de las mujeres embarazadas, la adaptación de tareas o la asignación de responsabilidades adecuadas durante el embarazo son prácticas comunes para preservar la estabilidad laboral y la salud de la madre y el bebé (Falla, 2023).

Ante ello, la estabilidad laboral para mujeres gestantes no solo es un imperativo ético, sino que también tiene beneficios económicos y sociales, permite que las mujeres continúen contribuyendo al mercado laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y reduciendo las brechas de

género, además, brinda a futuras madres la tranquilidad necesaria para afrontar su embarazo sin el estrés añadido de la inseguridad laboral.

Siendo así, la presente figura constituye un concepto polifacético que abarca la duración del contrato, la seguridad financiera, la salud y seguridad en el trabajo, así como las oportunidades de desarrollo profesional, este aspecto no solo incide en la vida individual de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales a nivel más amplio. A medida que se desarrollan las dinámicas laborales-económicas, comprender y abordar la estabilidad laboral se torna un desafío crucial para garantizar sociedades más equitativas y prósperas.

### **1.1.3. El vínculo laboral**

#### **1.1.3.1. Definición**

La relación laboral es el lazo entre un empleador y un empleado, en la que se acuerdan una serie de derechos y deberes mutuos, este vínculo se fundamenta en un contrato de trabajo, ya sea explícito o implícito, que establece los términos en los que el empleado trabajará y el empleador pagará por sus servicios.

La relación en el ámbito laboral es esencial, ya que establece las reglas y expectativas que guían la interacción laboral. Esta relación implica derechos y responsabilidades tanto para el empleador como para el empleado, cuyo cumplimiento es fundamental para mantener un ambiente laboral justo y equitativo.

Los empleados tienen derechos como recibir un salario justo y puntual, trabajar en un ambiente seguro y saludable, recibir formación y desarrollo profesional, y ser tratados con respeto en el trabajo, además, deben cumplir con sus responsabilidades, como completar las tareas asignadas, seguir las políticas de la empresa y mantener la confidencialidad de la información empresarial.

Por otro lado, los empleadores deben garantizar un entorno de trabajo seguro y cumplir con todas las leyes y regulaciones laborales vigentes. También deben ofrecer una compensación justa y equitativa, respetar los derechos de los empleados y proporcionar oportunidades de crecimiento profesional, es fundamental para los empleadores fomentar un ambiente laboral inclusivo y diverso.

#### 1.1.3.2. Características

Comprender los atributos de la relación laboral es crucial en el ámbito laboral, ya que garantiza la protección de los derechos de los empleados y promueve la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, en ese sentido, es menester abordar sus principales características:

##### a) El consentimiento inicial.

Esta resulta ser clave, debido a que, ambas partes deben estar de acuerdo en establecer una relación de trabajo, lo que implica que tanto el empleado como el empleador acepten los términos del contrato laboral, esto garantiza que ambas partes comprendan sus responsabilidades y derechos, lo que contribuye a un ambiente de trabajo justo y transparente.

##### b) La subordinación.

Desempeña un papel importante al establecer la relación jerárquica entre el empleado y el empleador, en cuanto, el empleado está sujeto a las instrucciones y directrices del empleador en la ejecución de sus tareas laborales, lo que refleja la autoridad y responsabilidad del empleador en el lugar de trabajo.

##### c) La remuneración.

La remuneración del empleado es la compensación que recibe por su trabajo, que puede manifestarse como salario, sueldo, comisiones u otras formas

acordadas en el contrato laboral. La duración-extensión de esta remuneración pueden ser determinadas o indeterminadas, según establecido en el contrato y las leyes laborales aplicables.

d) La prestación de servicios.

En este acuerdo, el empleado se compromete a realizar ciertas tareas o servicios para el empleador, mientras que este último se compromete a proporcionar las condiciones necesarias para que el empleado pueda llevar a cabo su trabajo adecuadamente, así, este compromiso implica una serie de responsabilidades y expectativas mutuas.

Es menester señalar que, en el entorno laboral el empleador ejerce un nivel de autoridad y control sobre el empleado que no se encuentra en una relación comercial convencional, así mismo, tanto el empleado como el empleador tienen obligaciones legales derivadas del vínculo laboral, como el respeto a los derechos laborales, el pago de impuestos y contribuciones, y el cumplimiento de las normativas laborales vigentes.

#### **1.1.4. Derecho a la no discriminación**

##### 1.1.4.1. Definición

Es fundamental garantizar que todas las personas reciban un trato equitativo, sin consideración distintiva por sus características personales en el entorno laboral. Este principio cobra especial importancia, ya que todos los trabajadores tienen derecho a desempeñarse en un ambiente seguro y libre de prejuicios.

En el caso particular de la mujer gestante, la protección contra la discriminación es aún más crucial, estas pueden enfrentar diversas formas de trato injusto en el trabajo, como la pérdida de empleo, la negación de oportunidades, la reducción de responsabilidades o remuneración, y el acoso laboral.

##### 1.1.4.2. Aplicación normativa

Es relevante señalar que la discriminación hacia las mujeres embarazadas no solo es moralmente incorrecta, sino también ilegal en muchos países, la legislación laboral suele contemplar medidas específicas para proteger a las mujeres en estado de gestación, asegurando su derecho a conservar su empleo, recibir un trato justo y acceder a licencias de maternidad adecuadas.

Por ejemplo, en numerosos entornos laborales, se requiere la implementación de adaptaciones razonables para asegurar el bienestar y la seguridad de las mujeres embarazadas. Estas adaptaciones pueden incluir la reconfiguración de labores que presenten riesgos para el feto o la provisión de descansos adicionales. Es importante destacar que está estrictamente prohibido discriminar a una mujer debido a su embarazo o sus intenciones de ser madre en el futuro.

### **1.1.5. Despido nulo**

#### 1.1.5.1. Definición

El término "despido nulo" se enmarca en el ámbito jurídico laboral, refiriéndose a la invalidación de un despido por considerarse injusto o contrario a la ley, a diferencia de un despido improcedente, donde el empleador reconoce la falta de justificación pero no necesariamente la ilegalidad, el despido nulo implica que la finalización del contrato laboral es inválida desde su origen.

En calidad de aporte, Huamanzana y Salazar (2021) explican que es entendida como una situación en la que la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador se considera sin efecto debido a que contraviene los derechos fundamentales del trabajador, en otras palabras, se declara nulo un despido cuando se lleva a cabo en violación de la legislación laboral aplicable y atribuible.

### 1.1.5.2. Características

Las leyes laborales establecen diversas causas que pueden considerarse como fundamentos para un despido con esta caracterización, y los motivos que pueden dar lugar a uno suelen estar vinculadas a la carencia de debida atención para las garantías laborales.

Según Jimenes (2022) las características son las siguientes :

- a. Represalias por ejercicio de derechos, conraindicación a la protección de la participación laboral activa.

Los trabajadores ejerciendo sus derechos es fundamental para mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales, no obstante, cuando un empleado es despedido como represalia por ejercer sus derechos, como participar en actividades sindicales, denunciar irregularidades en la empresa o tomar licencia por maternidad o paternidad, se plantea una violación seria de los principios fundamentales del trabajo digno.

En estos casos, la normativa reconoce la necesidad de proteger a los empleados que participan activamente en la defensa de sus derechos laborales, siendo así, el despido como represalia puede ser declarado nulo, y esta disposición tiene implicaciones importantes no solo para el trabajador afectado, sino también para la integridad del sistema laboral en su conjunto.

- b. Falta de notificación o causa justificada, parámetro precisado en intención de garantizar la transparencia y justificación en las decisiones laborales.

En muchos sistemas legales, el despido debe basarse en causas justificadas y ser notificado adecuadamente al trabajador, la ausencia de estas regularidades deriva en la nulidad del acto de terminación de relación laboral, siendo así, este enfoque pretende asegurar la

transparencia y proteger al trabajador de despidos arbitrarios o infundados.

Los mencionados son elementos esenciales para proporcionar al trabajador una comprensión clara de las razones detrás de la decisión, puesto que, cuando no se cumplen, el despido puede ser considerado injusto y contrario a las normas laborales establecidas, es menester mencionar, esto también fomenta prácticas éticas y responsables por parte de los empleadores.

#### **1.1.6. Nulidad del despido**

De acuerdo con el autor Arévalo (2022), otra razón que puede llevar a que la invalidez de la terminación laboral está vinculada con la infracción de los derechos asociados a la maternidad o paternidad. La finalización laboral con una empleada embarazada o en periodo de lactancia, por ejemplo, puede ser calificado como nulo, dado que estas circunstancias están amparadas por la ley con el propósito de asegurar la equidad de oportunidades en el entorno laboral.

La normativa laboral reconoce la relevancia de resguardar a los trabajadores en momentos de maternidad o paternidad, reconociendo que son etapas cruciales en la vida de los empleados, en ese sentido, despedir a una trabajadora en estas condiciones podría tener repercusiones negativas en su estabilidad económica y laboral, así mismo, contribuye a la perpetuación de desigualdades.

Es menester señalar que, la clasificación de estos despidos no solo tiene como objetivo corregir la injusticia individual sufrida por la trabajadora, también precisa transmitir un mensaje claro de que la protección de los derechos vinculados a la maternidad o paternidad es esencial, al hacerlo se fomenta un entorno laboral que respeta las circunstancias personales de los empleados.

Es por ello que, ante la existencia de nulidad, el ordenamiento jurídico prevé una serie de mecanismos que tienen como intención corregir los posibles abusos por parte del empleador, en ese sentido, reconoce el proceso de impugnación y el de reinstalación, etapas de índole legal.

Según Alarcón (2022) son definidas como:

a. Determinación de nulidad:

En caso de que se determine que el despido fue injustificado o nulo, la autoridad laboral puede ordenar la reinstalación del trabajador en su puesto original. Al determinar dicho efecto, la entidad competente debe reconocer la injusticia de la terminación, subrayando la importancia de una revisión imparcial de los hechos para garantizar una resolución justa.

b. Negociación de términos:

Antes de proceder con la reinstalación, es probable que sea necesario entablar negociaciones sobre los términos de reincorporación, que incluirían condiciones laborales, compensación, así como otros aspectos relevantes. Esta fase previa a la reinstalación reviste una importancia crucial, ya que brinda la oportunidad de abordar minuciosamente aspectos como la compensación por el período sin empleo, posibles modificaciones en las condiciones laborales y otros elementos que contribuyan de manera significativa a lograr una reincorporación exitosa.

c. Reinstalación en el puesto de trabajo:

Una vez que se ha confirmado la anulación del despido, se da inicio al proceso de reinstalación con la reintegración del empleado a su posición original o a una equivalente, teniendo en cuenta su formación, habilidades y experiencia. Este paso reviste gran importancia para restablecer la normalidad en el ámbito laboral y corregir la injusticia percibida en la terminación del empleo.

La reinstalación no solo implica colocar al trabajador nuevamente en su antiguo puesto, sino la creación de un ambiente laboral adecuado que facilite la colaboración, las condiciones laborales, horarios y cualquier modificación acordada deben ser implementados de manera eficaz.

d. Supervisión y cumplimiento:

La etapa de supervisión y cumplimiento desempeña un papel vital en asegurar que el trabajador reinstalado experimente un trato justo y adecuado, por ello, la autoridad laboral juega un papel activo en este sentido, realizando una vigilancia continua para asegurar que se cumplan los términos acordados.

Este monitoreo no se limita a confirmar únicamente la presencia física del empleado en el sitio laboral, implica una evaluación continua para asegurar que se cumplan todas las condiciones estipuladas, incluyendo aspectos como la asignación de tareas, oportunidades de desarrollo profesional y cualquier otro beneficio asociado con el empleo.

En ese sentido, cuando un empleado sostiene que ha sido despedido nulamente tiene el derecho de impugnar la decisión ante los tribunales laborales, en el cual resulta esencial presentar pruebas que respalden la ilegalidad del despido, tales como documentos, correos electrónicos, testimonios, entre otros, posterior a ello, el tribunal analizará la situación y, si concluye que el despido es nulo, ordenará la reinstalación del trabajador, junto al pago de salarios de tramitación.

Por otro lado, la anulación del despido no solo conlleva la readmisión del empleado y/o el abono de los salarios correspondientes durante el proceso, también puede conllevar sanciones adicionales para el empleador.

Según el autor Lavín (2018), estas penalizaciones pueden abarcar los siguientes aspectos:

a. Multas económicas:

Las multas consisten en sanciones financieras que se imponen al empleador como resultado de acciones ilícitas o violaciones de las normativas laborales, como en el caso de un despido injusto. La cuantía de estas multas puede variar según la legislación laboral vigente en cada país o región, generalmente, se ajustan a la gravedad de la infracción y pueden establecerse de manera fija o en función de parámetros específicos, como el salario del trabajador o su tiempo de servicio.

b. Indemnizaciones por daños y perjuicios:

Las indemnizaciones se refieren a compensaciones económicas otorgadas al trabajador afectado como reparación por lesiones y perjuicios experimentados debido al despido injusto, estos menoscabos pueden abarcar la pérdida de ingresos, el sufrimiento emocional, el menoscabo de la reputación profesional y otros efectos negativos en la vida del trabajador.

Adicionalmente, en determinados sistemas legales, despedir a un empleado de manera contraria a la ley puede acarrear consecuencias penales, puesto que, no busca penalizar solo desde la vía económico sino también desde la perspectiva punitiva, mediante la imposición de sanciones penales al empleador infractor.

Estas acciones se llevan a cabo con el objetivo de ampliar la disuasión de comportamientos laborales deshonestos y asegurar el completo respeto a los derechos básicos de los empleados, en otras palabras, este enfoque integral tiene como propósito reforzar la observancia del ordenamiento laboral y promover un ambiente laboral justo y equitativo.

En ese sentido, el despido nulo representa una herramienta legal esencial que resguarda a los trabajadores ante decisiones injustificadas de los empleadores, su existencia fortalece el equilibrio en las relaciones dentro de este ámbito, al fomentar un entorno respetuoso de los derechos fundamentales. La opción de impugnar un despido nulo y obtener reinstalación y compensación económica no solo beneficia al afectado, sino que también contribuye a la construcción de un entorno laboral responsable.

## **1.1.7. El despido arbitrario**

### 1.1.7.1. Definición

La problemática de los despidos injustificados constituye un perjuicio tanto para los trabajadores de manera individual como para la estabilidad social en su conjunto, este fenómeno evidencia una falta de consideración hacia los derechos laborales esenciales y debilita los cimientos de la relación entre empleadores y empleados. En este contexto, Quispe (2019) señala que resulta imperativo comprender las razones detrás de estos despidos, sus consecuencias y las posibles soluciones para abordar este asunto que afecta a la sociedad contemporánea.

Esta realidad problemática del medio laboral suele originarse en la carencia de regulaciones sólidas y en la ausencia de protección legal para los trabajadores, cuando las leyes laborales son deficientes o no se aplican correctamente, los empleadores pueden prescindir de los trabajadores sin una justificación válida, basándose en criterios subjetivos o incluso discriminatorios.

### 1.1.7.2. Fuente de origen

Esta falta de protección crea un entorno laboral inestable, donde los empleados desempeñan su función profesional bajo la constante amenaza de perder sus empleos sin aviso previo ni motivo aparente, ahondado en ello, Astudillo y Becerra (2021) precisan una serie de posibles fuente de origen:

1. Carencia de normativas laborales adecuadas:

En entornos donde las leyes laborales son poco estrictas o deficientes, los empleadores pueden sentirse menos limitados al tomar decisiones de despido, la ausencia de regulaciones claras y sólidas deja a los trabajadores más expuestos a despidos injustificados.

## 2. Discriminación:

Algunos despidos arbitrarios pueden tener su origen en discriminación por motivos como género, raza, religión u otras cualidades amparadas por la legislación. La discriminación laboral puede llevar a que los empleadores tomen decisiones de despido basadas en prejuicios injustos.

## 3. Criterios subjetivos o personales:

En situaciones específicas, puede derivar de decisiones sustentada en opiniones personales del empleador, sin motivos objetivos relacionados con el rendimiento laboral del trabajador, esto incluye conflictos personales, preferencias subjetivas o simplemente la falta de empatía hacia el empleado.

## 4. Recortes presupuestarios y reestructuración empresarial:

En situaciones de compromisos económicos, las empresas pueden recurrir a despidos arbitrarios como parte de medidas para reducir costos o reorganizarse, en estos casos, los trabajadores pueden perder sus empleos sin tener en cuenta su desempeño individual.

### 1.1.7.3. Consecuencias del despido arbitrario

En adición a ello, la presente sistematización del despido acarrea una serie de resultados negativos que impactan tanto a los empleados de manera individual como a la estabilidad social en su totalidad, las autoras Jara y Zavaleta (2019) abordan algunas de las principales ramificaciones, cuáles son las siguientes:

#### 1. Inseguridad laboral:

La eliminación arbitraria de puestos de trabajo desarrolla un sentimiento de inseguridad laboral entre los trabajadores, afectando la moral, la productividad y la calidad del trabajo debido a la incertidumbre sobre la estabilidad en el empleo.

#### 2. Impacto financiero:

La abrupta pérdida de empleo originada por un despido injustificado puede tener consecuencias financieras significativas para el trabajador y su familia, la falta de ingresos puede ocasionar conflictos en el ámbito financiero, menoscabando la capacidad de satisfacer sus necesidades fundamentales y mantener un nivel de vida apropiado.

#### 3. Problemas de salud mental:

La ansiedad y el estrés vinculados con la cesantía pueden provocar trastornos de salud mental, los trabajadores despedidos de manera arbitraria pueden experimentar sentimientos de angustia, depresión y baja autoestima, afectando su bienestar emocional.

#### 4. Tensiones familiares:

La falta de empleo puede generar tensiones familiares debido a las presiones financieras y emocionales, las dificultades en este contexto pueden afectar las relaciones familiares y aumentar la probabilidad de conflictos en el hogar.

#### 5. Desconfianza en el empleo:

Este tipo de finalización laboral contribuyen a la desconfianza generalizada en el mercado laboral, esto puede llevar a que los trabajadores se vuelvan

escépticos acerca de la seguridad en el empleo, afectando su compromiso y lealtad hacia los empleadores.

6. Impacto en la comunidad:

Cuando los despidos arbitrarios ocurren a gran escala, el impacto se extiende a las comunidades locales, puesto que, la reducción del poder de compra de los habitantes afectados puede resultar en reducción de la actividad económica comunitaria, afectando a negocios locales y servicios.

7. Disminución de la moral laboral:

La moral de los trabajadores en la empresa o industria afectada puede disminuir significativamente, siendo así, la percepción de que los contratantes no cumplen con los derechos laborales de los trabajadores puede generar descontento y desmotivación entre el personal restante.

8. Aumento de la desigualdad:

Los despidos de dicha naturaleza jurídica contribuyen a aumentar la brecha de desigualdad, puesto que, aquellos despidos de manera injustificada pueden enfrentar dificultades para recuperarse laboral y financieramente, mientras que otros mantienen la estabilidad en sus empleos.

9. Posible activismo laboral:

Los despidos arbitrarios pueden llevar a la movilización y activismo laboral, ello puesto que, los trabajadores afectados junto a sus simpatizantes pueden buscar cambios en las políticas laborales y promover la conciencia sobre la importancia de la estabilidad laboral.

10. Inhibición del desarrollo profesional:

Los despidos de esta índole pueden interrumpir la trayectoria profesional de los trabajadores, afectando su desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral, esto en consecuencia puede conllevar a efectos negativos a largo plazo en términos de habilidades y experiencia profesional.

Para abordar esta problemática, es imprescindible fortalecer las leyes laborales y asegurar su aplicación efectiva, establecer normativas claras y justas para los despidos, junto con mecanismos de rendición de cuentas, puede disuadir a los empleadores de llevar a cabo despidos injustificados, así también, fomentar la transparencia en las decisiones de empleo y fomentar la involucración de los empleados en el proceso de toma de decisiones empresariales puede contribuir a crear un entorno laboral más justo (Meza, 2023).

En la misma línea, la educación y la sensibilización también tienen una función vital en evitar la terminación repentina del empleo, informar a los empleadores sobre las consecuencias negativas de tales prácticas y resaltar la importancia de la estabilidad laboral puede contribuir a cambiar los comportamientos perjudiciales.

Respecto a la discriminación y aplicación indebida en trasgresión a la mujer que se encuentra en estado de gestación, estas prácticas perpetúan la desigualdad de oportunidades y vulneran la estabilidad económica de las mujeres embarazadas, puesto que, al privarlas de empleo se les niega no solo la autonomía financiera, sino también el acceso a beneficios laborales y de maternidad (Arévalo, 2017).

Este fenómeno refleja profundas desigualdades de poder, así mismo, evidencia la necesidad urgente de fortalecer la protección legal y social para la mujer gestante en el entorno laboral, la promoción de un entorno laboral inclusivo es esencial para construir sociedades más justas y respetuosas de los derechos fundamentales.

En ese sentido, los despidos injustificados representan una amenaza tanto para los derechos laborales individuales como para la estabilidad social en general, la carencia de regulaciones laborales sólidas, la inseguridad financiera resultante y las repercusiones a nivel comunitario hacen que sea fundamental abordar este fenómeno.

### **1.1.8. Despidos de las mujeres embarazadas**

#### 1.1.8.1. Definición

Las finalizaciones laborales de mujeres embarazadas plantean un desafío que trasciende lo meramente laboral, aborda materias fundamentales y de equidad de género. Legalmente, esta problemática está relacionada con las normativas destinadas a proteger los derechos de las mujeres durante la gestación y la maternidad (Jara y Zavaleta, 2019).

En numerosos países, las leyes laborales prohíben explícitamente el despido de mujeres embarazadas como una forma de discriminación de género, siendo así, estas disposiciones buscan asegurar la igualdad de oportunidades y trato para en el ámbito laboral, reconociendo la maternidad como un aspecto de la vida personal que no debería afectar negativamente la estabilidad en el trabajo.

Un punto crucial en la mayoría de las legislaciones es la prohibición del despido indebidamente motivado por gestación, esto implica que un empleador no tiene la facultad de finalizar el contrato laboral de una mujer únicamente debido a su estado de embarazo, además, se prohíbe realizar preguntas sobre dicho estado durante procesos de selección o evaluación laboral, garantizando que la maternidad no sea un factor determinante en las decisiones de contratación (Astudillo y Becerra, 2021).

Por otro lado, se prevé la contemplación de períodos de protección específicos antes y después del parto, durante estos intervalos, se refuerza la estabilidad laboral de la madre, y cualquier despido en este contexto puede considerarse nulo o ilegal. Es menester mencionar que, estas medidas están diseñadas para

resguardar a la madre durante el periodo inicial del embarazo que puede derivar en crítico y los primeros meses tras el parto, cuando las necesidades de cuidado son más intensas.

Ahondando en dicho, Venegas (2014) precisa que la legislación laboral también impone la obligación asegurar condiciones laborales seguras y adecuadas que se ajusten a las necesidades de las mujeres durante el embarazo, siendo así, ajustar las tareas o la asignación de funciones alternativas que no representen riesgos para la salud de la gestante.

Esto se basa en la noción de que la falta de adecuación en las circunstancias laborales podría resultar en posibles demandas legales por parte de la empleada, en motivación a la posibilidad visible de un accidente derivado de dicha carencia, siendo así, esta posee facultad plena de requerir un ambiente de trabajo que asegure su bienestar y el de su futuro hijo.

Respecto a las sanciones por despido injustificada, tienden a ser significativas, además de la posible reinstalación en el empleo, en cuanto ello sea solicitado por la demandante, el empleador puede enfrentar multas e indemnizaciones, siendo así, estas medidas buscan disuadir a la entidad empresarial de incurrir en prácticas discriminatorias.

#### 1.1.8.1. Marco normativo de protección a la gestante ante despidos arbitrarios

Es crucial destacar que, además de las leyes específicas sobre el embarazo, las mujeres embarazadas están protegidas por normativas más amplias que combaten la discriminación de género en el trabajo. El principio fundamental de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres se aplica en este contexto, y cualquier acto de discriminación se considera una violación de estos derechos.

No obstante, a pesar de la existencia de estas leyes, en algunos casos persisten desafíos en su implementación efectiva, la falta de conciencia sobre los derechos de las gestantes, así como la reticencia a denunciar casos de

discriminación por temor a represalias, pueden dificultar la protección total de estos (Alarcón, 2022).

El autor Quispe (2019) menciona que es imperativo conocer las regulaciones del ámbito nacional e internacional, que están diseñadas para ofrecer una protección integral, siendo así, destaca las siguientes:

a) Constitución Política del Perú (1993):

La Constitución Política del Perú garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, lo que proporciona una sólida base legal para proteger la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas. Según este principio de igualdad ante la ley, consagrado en la Carta Magna, ninguna persona puede ser discriminada por motivos de género, especialmente en el ámbito laboral, donde se protege a las mujeres de despidos injustificados o discriminatorios.

La estabilidad laboral de la mujer gestante se refiere a su derecho a conservar su empleo y condiciones de trabajo durante el embarazo, e incluso después del parto, según lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Código de Trabajo.

b) Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728):

Desempeña un papel fundamental al regular las condiciones de empleo, puesto que, aborda los criterios para la terminación de contratos, enfatiza la necesidad de que el cese laboral esté fundamentado en causas objetivas, estableciendo así un marco para despidos justificados.

Imprescindiblemente, prohíbe explícitamente la discriminación de género, protegiendo la estabilidad laboral durante el embarazo. También, refuerza la necesidad de prevenir despidos injustificados y discriminatorios relacionados con la gestación, respaldando los derechos laborales femeninos según los principios de igualdad y no discriminación.

c) Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983):

Busca promover la equidad en múltiples áreas, destacando especialmente el entorno laboral. No solamente prohíbe la discriminación de género, sino que también implementa acciones concretas para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual.

En lo que respecta a la preservación de la estabilidad laboral, esta legislación refuerza la prohibición de despidos injustificados durante el periodo crítico del embarazo y los primeros meses después del parto, de esta manera, asegura un entorno laboral que protege los derechos esenciales, consolidando la defensa legal en el ámbito laboral.

d) Código de Trabajo (Decreto Legislativo N° 728):

Regula relaciones laborales y específicamente define pautas para la finalización de contratos laborales, su propósito principal es garantizar que los despidos sean imparciales y libres de discriminación. En el ámbito mencionado, esta legislación contribuye a proteger sus derechos al establecer condiciones para la rescisión del contrato basadas en criterios justos y objetivos.

e) Ley contra el Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942):

La relación entre la presente ley y la estabilidad laboral de la mujer embarazada se prevé mediante la provisión de un sólido marco legal para afrontar situaciones que puedan perjudicar su continuidad en el empleo, en ese contexto, castiga el hostigamiento sexual y exige a los empleadores la prevención y sanción de estas conductas.

f) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):

La convención internacional ratificada por Perú prohíbe la discriminación de género en varios ámbitos, incluyendo el laboral, y también insta a las entidades estatales a tomar medidas para eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades.

g) Convenio N° 183 de la OIT:

Este convenio proveniente de la OIT establece estándares internacionales para proteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral. En Perú se ha ratificado este convenio, esto conlleva a la necesidad de establecer medidas que salvaguarden los derechos de las empleadas en tales situaciones.

En ese sentido, los despidos de mujeres embarazadas desde la perspectiva legal están claramente prohibidos en muchos sistemas jurídicos, la protección de la maternidad como un derecho fundamental y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral son principios esenciales de estas disposiciones legales. Por ello, garantizar su cumplimiento efectivo en conjunto con fomentar una cultura empresarial que respete la diversidad familiar son pasos principales para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo y justo.

#### 1.1.8.2. Excepciones respecto al vínculo laboral

En líneas generales, las leyes laborales en Perú prohíben la discriminación por motivos de género, estado civil, embarazo, entre otros, lo que implica que un empleador no puede despedir a una mujer únicamente por estar esperando un hijo, no obstante, la normativa contempla escenarios donde el despido podría ser justificado, como en casos de comisión de faltas graves (Domínguez y Díaz, 2017).

Una falta grave se refiere a una acción realizada por el trabajador que constituye un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales establecidas en su contrato o en la legislación vigente, esto podría abarcar conductas como el hurto, la violencia en el ámbito laboral, el hostigamiento, entre otros. En el

contexto de una mujer embarazada, el despido por falta grave podría ocurrir si ella comete una falta de este tipo durante su período de gestación.

Es relevante tener presente que cualquier determinación de despido debe estar debidamente justificada y respaldada por el empleador, es decir, esto implica que el empleador debe demostrar que la falta cometida por la mujer embarazada constituye una infracción grave de acuerdo con la normativa laboral peruana, así mismo, el empleador debe seguir los procedimientos establecidos para el despido, como brindar la notificación adecuada y efectuar el pago de las indemnizaciones correspondientes si así lo establece la ley (Giurfa, 2023).

### **1.1.8.3 El despido nulo de las trabajadoras gestantes en el derecho comparado**

- **Chile**

El despido nulo de las mujeres embarazadas en Chile está respaldado por una serie de leyes que protegen sus derechos laborales. En este país, la legislación reconoce la vulnerabilidad de las trabajadoras gestantes y establece medidas específicas para salvaguardar su estabilidad en el trabajo durante el embarazo y el parto.

Según el artículo 201 del Código del Trabajo chileno, el despido de una trabajadora embarazada es considerado nulo desde el inicio del embarazo hasta el final del descanso postnatal. Esta disposición legal tiene como objetivo garantizar la protección integral de la maternidad y prevenir cualquier forma de discriminación laboral basada en el embarazo.

La legislación chilena estipula que en casos de despido injustificado de una trabajadora embarazada, el empleador debe pagar una indemnización el doble de la que correspondería en situaciones similares con trabajadores no gestantes. Este enfoque busca desalentar la discriminación laboral y salvaguardar el derecho al empleo de las mujeres durante el embarazo y después del parto.

Además, las leyes laborales chilenas permiten a las trabajadoras despedidas injustamente buscar reparación a través del sistema judicial. Los tribunales laborales suelen favorecer a las trabajadoras en tales casos, aplicando sanciones proporcionales a la gravedad de la infracción del empleador.

En resumen, las disposiciones sobre Despido Nulo de Trabajadoras Embarazadas en Chile demuestran el compromiso del país con la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, mediante la implementación de medidas legales efectivas para prevenir la discriminación y garantizar su estabilidad laboral durante y después del embarazo.

- **Argentina**

En Argentina, la protección contra el despido de las trabajadoras embarazadas es una cuestión clave en el ámbito del derecho laboral, donde se reconoce la necesidad de salvaguardar sus derechos frente a la discriminación por parte de los empleadores.

Según la legislación laboral argentina, el despido de una trabajadora embarazada se considera nulo si ocurre durante el embarazo o hasta un año después del parto. Esta medida busca asegurar la estabilidad laboral durante la gestación y el cuidado del bebé, reconociendo la maternidad como un derecho fundamental.

La ley argentina prohíbe expresamente el despido de trabajadoras embarazadas, declarando nulo cualquier despido en violación de esta norma. Además, las trabajadoras despedidas injustamente tienen derecho a solicitar su reincorporación y una compensación por los daños sufridos.

Los tribunales laborales suelen favorecer a las trabajadoras en casos de despido nulo, imponiendo sanciones a los empleadores que infringen los derechos de las mujeres embarazadas. Este enfoque legal refleja el compromiso argentino con la igualdad de género y la protección de los derechos laborales,

garantizando la estabilidad laboral durante el embarazo y el posparto mediante mecanismos legales y jurisprudencia sólida.

### **1.1.9. Derechos constitucionales agraviados**

Dentro del marco constitucional peruano, el despido considerado nulo de mujeres embarazadas viola diversos derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú (CPDP), especialmente el derecho al empleo y la estabilidad laboral, los cuales están protegidos por distintos artículos de dicha constitución.

El artículo 22 de la CPDP establece el derecho al trabajo como fundamental, garantizando al Estado la promoción del pleno empleo y asegurando a las personas el acceso a un trabajo digno y condiciones laborales equitativas y satisfactorias. Este derecho se ve amenazado cuando una mujer embarazada es despedida de manera nula, dejándola sin ingresos y en una situación de inestabilidad económica y laboral (Quispe, 2019).

Así mismo, el artículo 23 de la CPDP asegura la estabilidad laboral al establecer que ningún trabajador puede ser despedido sin una causa justa, definida según la ley, el despido nulo de una mujer embarazada contradice este principio, siendo un despido injustificado sin respaldo legal. Esto afecta no solo a la trabajadora afectada, sino que también daña la confianza en las instituciones y el sistema de protección laboral.

Además, el artículo 2 de la CPDP garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos como el género, el despido nulo de mujeres embarazadas es una forma de discriminación de género, ya que se basa en el embarazo como motivo para el despido. Esto no solo vulnera el derecho al trabajo, sino que también perpetúa estereotipos de género y contribuye a la desigualdad en el ámbito laboral (Salas, 2021).

En la misma línea, el autor Falla (2023) sostiene que también han sido agredidos los siguientes derechos constitucionales:

- Derecho a la igualdad de oportunidades:

Despedir a una trabajadora embarazada impide su capacidad para competir en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, lo cual perpetúa la desigualdad de género y limita las oportunidades de avance profesional y económico para las mujeres.

- Derecho a la protección familiar:

El cese laboral de una mujer embarazada también impacta en su familia, especialmente si es el principal sustento económico. La inestabilidad laboral puede generar problemas financieros y tensiones en el hogar, afectando el bienestar de todos.

En síntesis, la prohibición del despido de mujeres embarazadas en Perú infringe varios derechos constitucionales, como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y el principio de igualdad y no discriminación. Para proteger estos derechos, se deben implementar medidas efectivas que prevengan y sancionen cualquier forma de discriminación laboral, promoviendo una cultura organizacional que respete los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su género o situación.

## **1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

En el ámbito internacional, el autor Arotingo (2022) en su trabajo de investigación titulado: Despido ineficaz a la mujer embarazada: un análisis desde el estado constitucional de derechos en el Ecuador. En intención de obtener el título de abogado, para la Universidad de Otavalo. La autora concluye que el detallado análisis de la normativa concerniente al despido ineficaz en Ecuador, especialmente en contextos relacionados con mujeres embarazadas, evidencia la necesidad de una mayor claridad normativa y directrices interpretativas para

asegurar su aplicación efectiva. A pesar de que existe un marco legal que aborda la protección de los derechos laborales y la prevención de la discriminación, la falta de medios adecuados para llevar a cabo estas disposiciones genera un vacío que podría propiciar la violación de derechos fundamentales. Se destaca la importancia de considerar el embarazo como parte del desarrollo personal y no como un impedimento para el pleno ejercicio de los derechos laborales. Aunque se observa una evolución de los derechos de las mujeres embarazadas, desde un enfoque legal hacia uno constitucional, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas protecciones. Tanto la jurisprudencia como los criterios doctrinarios identificados subrayan la importancia de garantizar los derechos subjetivos y de protección, evitando despidos arbitrarios que afecten el derecho a la salud, la igualdad, el trabajo y el bienestar. Por tanto, se resalta la relevancia de implementar políticas estatales que aseguren el acceso y la continuidad laboral para las mujeres embarazadas, superando las limitaciones actuales en el cumplimiento de la normativa vigente.

En la misma línea, el autor Morejón (2019) en su trabajo de investigación titulado: La tutela del puesto de trabajo de las trabajadoras embarazadas. En fin de optar el grado de doctor en derecho, para la Universidad de Valladolid. Concluye que la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación en el ámbito laboral, especialmente en relación con la maternidad, es fundamental, constituye un tema complejo que involucra diversas decisiones judiciales, la búsqueda de igualdad se ve enfrentada a desafíos proveniente por la discriminación de género y, de manera específica, de la discriminación dirigida hacia las mujeres durante el embarazo. La legislación en España, influenciada por directrices provenientes de la Unión Europea y acuerdos internacionales, ha experimentado cambios para abordar estas problemáticas, introduciendo medidas de protección para las trabajadoras gestantes, la interpretación y aplicación de estas normativas por parte de los tribunales españoles, incluyendo tanto al Tribunal Constitucional como al Tribunal Supremo, ha establecido un doble marco de protección que se ocupa tanto de la discriminación manifiesta como de la nulidad objetiva de despidos vinculados con la maternidad. La Ley de Igualdad de sexos desempeña un papel fundamental en la erradicación de la discriminación directa e indirecta,

superando los requisitos mínimos establecidos por las directrices europeas, a pesar de estos avances, persisten desafíos, como la interpretación de la nulidad objetiva en casos particulares, como en situaciones de terminación durante el periodo de prueba. En ese contexto, el logro de la igualdad implica un enfoque integrado que combine legislación, jurisprudencia y esfuerzos continuos para abordar las complejidades y desafíos inherentes a la protección de sus derechos fundamentales.

Así, Jiménez (2022) en su trabajo de investigación titulado: La estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad. En fin de optar el grado de doctor en derecho, para la Universidad Nacional Autónoma de México. Es crucial que la realidad jurídica mexicana implemente medidas específicas para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas legislativas, políticas, judiciales y administrativas. Es fundamental abordar de manera completa la discriminación histórica experimentada por determinados grupos, especialmente las mujeres en el entorno laboral, con el fin de salvaguardar sus derechos fundamentales. En ese sentido, aunque la legislación existente y los criterios jurisprudenciales reconocen el derecho a la estabilidad laboral, es necesario fortalecer estos mecanismos para prevenir despidos injustificados relacionados con el embarazo o la maternidad, siendo así, la ratificación del Convenio 183 de la OIT sería un paso significativo, ya que incluye disposiciones específicas para proteger la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas. Ante ello, sugiere la inclusión de un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo que detalle las medidas para fortalecer este derecho, desde la prohibición de pruebas de embarazo antes de la contratación hasta eximir a las trabajadoras de la carga probatoria al alegar discriminación por motivos de embarazo o maternidad, en última instancia, la implementación de las medidas contribuirá a disminuir las desigualdades estructurales que enfrenta este sector, asegurando sus derechos laborales, de seguridad social y de maternidad.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

En el ámbito nacional, el autor Falla (2023) mediante su trabajo de investigación titulado: Análisis de la modificatoria del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al periodo de prueba y la mujer trabajadora. En intención de optar el título de abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Concluye que, la reciente modificación del art. 29 inc. e) de la LPCL marca un progreso significativo en la salvaguarda de los derechos de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, puesto que, esta enmienda consolida la protección constitucional dada a las mujeres durante el embarazo, asegurando que cualquier despido sea considerado nulo y resulte en la reinstalación de la trabajadora. Respecto al respaldo legal, el art. 23 de la Constitución reconoce la vulnerabilidad inherente a la condición de madre trabajadora, enfatizando la necesidad de protegerla sin generar discriminación hacia otros empleados. Así mismo, propone la exclusión del periodo de prueba para las gestantes, lo cual fortalece su seguridad laboral al proporcionar una defensa adicional contra despidos injustificados, sin embargo, es importante destacar que esta medida no implica la abolición del periodo de prueba, sino que se ajusta para ofrecer una cobertura más sólida a las trabajadoras debido a su situación especial durante el embarazo.

Así mismo, el autor Quispe (2019) mediante su trabajo de investigación titulado: El despido de la mujer embarazada respecto al derecho fundamental del trabajo en Lima Metropolitana 2017. En intención de optar el título de abogado, para la Universidad Alas Peruanas. Concluye que, este análisis sobre la terminación laboral de mujeres embarazadas ha revelado diversas dimensiones que afectan no solo a nivel personal, sino también en el entramado social y económico de la realidad nacional. El despido injustificado atenta contra el derecho al trabajo, siendo considerado inconstitucional. Esto destaca la importancia de proteger los derechos de las mujeres embarazadas y de los futuros hijos. Es crucial reconocer las repercusiones de estas prácticas discriminatorias, como la pérdida de capital, lo que priva a la sociedad de recursos valiosos para su desarrollo. Asimismo, se hace evidente la necesidad de ampliar las vías de defensa, tanto en el ámbito laboral como constitucional, para fortalecer la protección legal de las mujeres

durante el embarazo. Esto implica que consolidar las demandas en un solo proceso busca no solo garantizar la eficacia de la protección, sino también agilizar y optimizar los procedimientos legales.

Finalmente, Mendoza (2023) en su trabajo de investigación titulado: Implicancias de retiro de la confianza para una trabajadora gestante. En intención de optar el título de abogado, para la Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluye que, aunque existen disposiciones que permiten la terminación de contratos en situaciones específicas, como la designación de personal de confianza, tanto la legislación nacional como la internacional establecen medidas especiales de protección para mujeres en estados de vulnerabilidad, como el embarazo. Es menester destacar la importancia de equilibrar el poder del empleador con las garantías constitucionales y legales que resguardan los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, por ello, la carencia de una justificación objetiva por parte del empleador para el despido de la trabajadora embarazada señala una violación de sus derechos, resaltando la necesidad de asegurar la no discriminación y la protección especial de las mujeres en el entorno laboral. En un contexto donde la participación femenina en el mercado laboral está en constante aumento, se enfatiza la supervisión y prevención de situaciones similares en todas las entidades gubernamentales, garantizar que las madres trabajadoras no sufran violaciones a sus derechos fundamentales es crucial para el avance social, reconociendo su contribución no solo al ámbito laboral productivo, sino también a roles esenciales en la formación y desarrollo de la sociedad. La protección de estos derechos beneficia no solo a la empleada afectada, sino que también promueve el progreso y la equidad en el ámbito laboral y social en su totalidad.

### **1.3. Marco Conceptual**

#### **1. Derecho al trabajo:**

El derecho al empleo es un principio esencial que asegura a todas las personas la posibilidad de acceder a oportunidades laborales de manera no discriminatoria. Este comprende la libertad de seleccionar una ocupación,

condiciones laborales justas y salvaguardias contra el despido sin causa justificada (Díaz, 2021).

## 2. Derecho laboral:

El derecho laboral comprende las leyes que gobiernan las interacciones entre patronos y trabajadores, englobando contratos de trabajo, remuneraciones, ambientes laborales, seguridad y salud ocupacional. Su propósito radica en armonizar los intereses de ambas partes y salvaguardar los derechos de los trabajadores (Lavín, 2018).

## 3. Despido arbitrario:

El despido arbitrario es la conclusión de un contrato laboral sin causa justificada o aceptada legalmente, frecuentemente conlleva a compensaciones para el empleado afectado, así mismo, la legislación en materia laboral establece criterios para identificar la arbitrariedad y sus consecuencias asociadas (Meza, 2023).

## 4. Despido nulo:

Se trata de la terminación del contrato de trabajo que se considera inválida por infringir leyes, posiblemente debido a discriminación, represalia o violación de los derechos fundamentales del trabajador. La consecuencia común es que el empleado sea reinstalado con sus beneficios laborales correspondientes (Arévalo, 2022).

## 5. Estabilidad laboral:

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad que los trabajadores tienen para conservar su empleo, salvo causas justificadas, asegurar la estabilidad laboral implica resguardar a los empleados contra despidos injustificados y fomentar condiciones laborales equitativas y justas (Jiménez, 2022).

## 6. Mujer gestante:

Una mujer en estado de gestación se encuentra en la etapa del embarazo. En términos legales, este término se utiliza para reconocer y proteger los derechos laborales particulares de las mujeres durante el embarazo, el parto y la lactancia (Arotingo, 2022).

## **Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**

### **2.1. Planteamiento del Problema**

#### **2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En la ciudad de Lima, durante el año 2023, se ha evidenciado un serio y persistente problema que afecta de manera desproporcionada a un grupo específico de trabajadoras: las mujeres embarazadas. Este problema se concentra en la práctica ilegal de despidos nulos que se llevan a cabo en empresas de diversos sectores, dejando a estas mujeres en una situación de fragilidad laboral y económica.

Para entender la gravedad del problema, es crucial comprender qué implica un despido nulo y cómo está regulado según la ley peruana, así como su relevancia para las mujeres embarazadas. En Perú, un despido se considera nulo cuando la terminación del contrato laboral se lleva a cabo de manera ilegal, ya sea por motivos discriminatorios o por violación de los derechos fundamentales del trabajador. Específicamente para las mujeres embarazadas, la legislación peruana prohíbe explícitamente su despido desde que notifican su embarazo hasta el período de lactancia. Esto garantiza su estabilidad laboral y protege tanto su salud como la de su futuro hijo.

A pesar de estas protecciones legales, numerosas empresas en Lima continúan despidiendo a mujeres embarazadas de manera arbitraria, infringiendo de manera flagrante sus derechos laborales, esta práctica irregular no solo perjudica a las gestantes, también perpetúa un ciclo de desigualdad de género en el ámbito laboral, contribuyendo a la obstaculizando de las oportunidades de desarrollo de las mujeres en la sociedad.

Una de las tácticas más comunes empleadas para llevar a cabo estos despidos nulos es a través de artimañas que pretenden simular legalidad, por ejemplo, muchas empresas obligan a las mujeres embarazadas a tomar vacaciones forzadas, aparentando cumplir con sus derechos de descanso prenatal, para luego, al concluir este período, no renovar sus contratos bajo el pretexto de una

supuesta finalización del vínculo laboral. Este enmascaramiento de la ilegalidad deja a las mujeres embarazadas en una situación de extrema vulnerabilidad, privándolas de empleo y recursos económicos para sustentarse a sí mismas y a sus futuros hijos.

Detrás de estos despidos encubiertos suelen esconderse diversas motivaciones, que van desde el deseo de eludir los costos asociados al permiso de maternidad, pasando la escasez de comprensión sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas, junto con la deficiente supervisión de las autoridades, facilita la persistencia de estas prácticas, generando un entorno de vulnerabilidad para las trabajadoras durante el embarazo.

Las mujeres embarazadas se ven abruptamente desprovistas de empleo y de ingresos económicos, lo que las sitúa en una situación de extrema precariedad y vulnerabilidad. La pérdida del empleo implica también la renuncia al acceso a la seguridad social y a otros beneficios laborales, como el seguro de salud y las prestaciones por maternidad, dejando a la mujer y a su futuro hijo desamparados ante cualquier eventualidad médica.

En resumen, los despidos nulos de mujeres embarazadas en empresas de Lima representan una grave violación de los derechos laborales y humanos, por ello, urge tomar medidas efectivas para prevenir y sancionar estas prácticas ilegales, asegurando así un entorno laboral justo e inclusivo para todas las trabajadoras, independientemente de su estado de gestación.

### **2.1.2. Definición del Problema (Principal y Específicos, cuando fuera necesario)**

#### **Problema general**

¿Cuáles son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú?

### **Primer problema específico**

¿Cuál es el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano?

### **Segundo problema específico**

¿Cuál es el marco normativo que regula el despido nulo de las trabajadoras gestantes en el Perú?

### **Tercer problema específico**

¿Cuáles son los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante?

## **2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

La finalidad de la presente investigación busca fundamentar jurídicamente cuales son los supuestos facticos que configurarían el despido nulo en las trabajadoras gestantes en el Perú; y de esta manera poder servir como base para su aplicación en el campo jurídico y social.

### **2.2.2. Objetivo General y Objetivos Específicos**

#### **Objetivo general**

Fundamentar jurídicamente cuales son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú.

#### **Primer objetivo específico**

Analizar la figura del despido nulo como un tipo de despido discriminatorio.

### **Segundo objetivo específico**

Analizar el marco normativo que regula el despido nulo en las trabajadoras gestantes en el Perú.

### **Tercer objetivo específico**

Identificar los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.

## **2.2.3. Delimitación del estudio**

### 2.2.3.1. Delimitación espacial

Debido a su naturaleza dogmática, no se puede definir su alcance espacial de manera precisa.

### 2.2.3.2. Delimitación social

La identificación de límites sociales se reflejaría en las trabajadoras embarazadas que podrían ser objeto de despidos considerados inválidos.

## **2.2.4. Justificación e importancia del estudio**

### 2.2.4.1. Justificación teórica

La presente investigación tendrá una justificación teórica porque busca fundamentar cuales son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú. Las mujeres gestantes en el Perú se ven afectadas en su estabilidad laboral al ser despedidas sin justa causa. Este fenómeno no solo va en contradicción con los principios esenciales de equidad de género y derechos laborales, sino que también afecta de manera negativa la

estabilidad emocional y económica de las mujeres involucradas. Mediante un enfoque teórico, se van a determinar los supuestos facticos que configurarían el despido nulo en las trabajadoras gestantes, abordando las consecuencias sociales y económicas, así como la transgresión de normativas laborales y conexas, en ese sentido, la investigación tiene como objetivo aportar a la comprensión detallada de esta problemática.

#### 2.2.4.2. Justificación metodológica

La investigación justifica metodológicamente la identificación de los supuestos facticos que establecen el despido nulo de una trabajadora embarazada en Perú. Se emplea un enfoque cualitativo para analizar la doctrina relacionada con el tema. Entrevistas se realizaron para recopilar información relevante y comprender las experiencias y opiniones de los entrevistados. En ese sentido, este enfoque integral facilitará una evaluación de las dimensiones y estructuras implicadas, contribuyendo así a una comprensión más profunda de las dinámicas detrás de los despidos de mujeres embarazadas.

#### 2.2.4.3. Justificación práctica

La investigación actual presenta una justificación práctica, al determinarse cuales son los supuestos facticos que configurarían el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú, va a permitir a los operadores jurídicos aplicar los conocimientos adquiridos y de esta manera al resolver caso de esta problemática se puede conocer que situaciones estamos antes un despido nulo o que otros no configurarían despido nulo.

#### 2.2.4.4. Justificación social

La investigación sobre las consecuencias de la terminación laboral de mujeres embarazadas en empresas tiene una relevancia social significativa, dado que aborda una problemática que impacta tanto la igualdad de género y el bienestar familiar. El objetivo de esta investigación es analizar las implicaciones psicosociales y económicas de esta situación, subrayando la necesidad de

fomentar ambientes laborales inclusivos que respeten los derechos de las mujeres, en ese sentido, al comprender las dimensiones de este fenómeno, se pretende contribuir a la formulación de políticas laborales más equitativas y empáticas, impulsando una sociedad más justa y solidaria que proteja el interés jurídico de la gestante.

## **2.3. Hipótesis y Categorías**

### **2.3.1. Supuestos teóricos**

El supuesto teórico se fundamenta en la Ley de Protección a la Maternidad en el Trabajo (Ley N° 30335), que establece medidas para salvaguardar la maternidad al prohibir el despido durante el período de gestación y/o lactancia, así mismo, la presente normativa se encuentra en consonancia con pronunciamientos tanto a nivel internacional como nacional que pretenden otorgar la misma garantía.

### **2.3.2. Hipótesis**

#### 2.3.2.1. Hipótesis General

#### **Hipótesis General**

El despido de las trabajadoras gestantes en el Perú configuraría un despido nulo en la medida que se encuentra motivado por razones de género, el cual implica la afectación derechos fundamentales.

#### Primera Hipótesis específico

Decreto Legislativo 708, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano.

#### Segunda Hipótesis específico

La ley 31152, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo de las trabajadoras gestantes.

Tercera hipótesis específico

El conocimiento previo formal del embarazo de la trabajadora en forma previa al despido, son los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.

### 2.3.3. Categorías

Despido Nulo de las trabajadoras gestantes

**Tabla 1**

*Matriz de categorización*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>
Despidos de las mujeres embarazadas	Despido nulo
	Despidos arbitrarios
Estabilidad laboral	Derecho al trabajo
	Derecho a vivir en armonía
	Interés superior del niño

*Nota.* Fuente: Propia

### Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

#### 3.1. Población y muestra

Debido a su naturaleza dogmática, no es posible determinar tanto la población como la muestra de esta investigación.

La población objeto de estudio abarca a todos los especialistas y profesionales del ámbito jurídico en el Perú que se dedican a los derechos de las mujeres embarazadas y que han enfrentado despidos durante su embarazo. Estos casos están dentro del ámbito de la normativa que regula los despidos considerados nulos en el contexto laboral peruano.

La muestra de estudio consiste en 4 profesionales jurídicos especializados en temas laborales y de maternidad.

En consecuencia, la muestra se compuso de los siguientes entrevistados:

**Tabla 2**

*Identificación de entrevistados*

<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
Jean Marco Victor Oviedo Grados	Abogado Laboralista
Jose Luis Montes Quispe	Abogado Laboralista
Lesly Osorio Melendez	Abogada Laboralista
Jose Luis Cecilio Cruz Tumba	Abogado Laboralista

### **3.2. Enfoque y Diseño(s) a utilizar en el estudio**

Se empleó un enfoque cualitativo, el cual constituyó un método de investigación orientado a la comprensión y descripción de fenómenos sociales mediante un análisis detenido de contextos, significados y vivencias. Siendo así, este método se fundamenta en datos no numéricos, tales como entrevistas, observaciones y análisis de contenido, posibilitando una apreciación profunda y contextualizada de la realidad social, resaltando la subjetividad y complejidad de los fenómenos bajo estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La presente investigación fue de tipo dogmática.

### **3.3. Técnica(s) e instrumento(s) de Recolección de Datos**

Según Bouchrika (2021), las estrategias para obtener datos incluyeron:

- Entrevista: La técnica de la entrevista se ha conceptualizado como un método que revela información esencial mediante el intercambio dialógico generado por preguntas específicas. En mi investigación, esta técnica ha sido invaluable para obtener información relevante de juristas y profesionales vinculados al tema de estudio. Sus experiencias compartidas nos han permitido enriquecer y fortalecer el tema de investigación.
- Análisis documental: Nuestra investigación ha dependido en gran medida del análisis documental para estudiar las resoluciones del tribunal de Sunafil vinculadas al tema en cuestión. Este enfoque nos ha facilitado la recopilación de los argumentos esenciales para nuestra documentación al investigar las categorías relevantes a nuestro objeto de estudio.
- Análisis de contenido: El análisis de contenido es un enfoque de investigación que involucra la evaluación y clasificación del contenido de distintos materiales con el propósito de detectar patrones, temas o tendencias. Su relevancia radica en su capacidad para facilitar la

comprensión del significado y la esencia de la problemática examinada en mi investigación.

En la misma línea, el autor describió los instrumentos de recopilación de datos de la siguiente manera:

- Guía de entrevista: Reconocida como uno de los instrumentos relacionados con las preguntas planificadas para los entrevistados, las cuales se vincularon con la matriz de categorización.
- Ficha de análisis documental: Esta herramienta se concibe como un medio destinado a recopilar información a partir de revistas jurídicas relevantes para el presente estudio. Ha sido fundamental en mi investigación, permitiéndome analizar la información bibliográfica y las bases teóricas.
- Ficha de análisis de contenido: Herramienta metodológica que organiza y sintetiza información relevante extraída de textos, facilitando la comprensión y el análisis de datos cualitativos. En mi investigación, me ayudará a examinar y categorizar el contenido textual de manera sistemática, permitiéndote identificar patrones, temas y tendencias significativas, a manera de comprender la información recopilada de manera eficiente.

### **3.4. Ética de la Investigación**

En relación con la ética de la investigación, se ha prestado especial atención y observación al rigor científico en consonancia con las normas establecidas para su adecuada publicación. En la misma línea, se consideraron las regulaciones específicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, dentro de este marco, se han examinado detalladamente las posturas tanto de los autores como de los entrevistados, permitiendo así la realización de un parafraseo pertinente que se vincula estrechamente con las perspectivas que han impulsado el progreso de la investigación, es menester precisar que este enfoque respalda la integridad y

validez del estudio, garantizando el cumplimiento ético en sus fases (Babatunde, 2020).

### **3.5. Procesamiento de Datos**

El presente enfoque abordó el conjunto de acciones y métodos destinados a estructurar, analizar e interpretar la información recolectada, la cual se centró en datos e información no numérica. En la misma línea, Rodríguez (2020) señala que este procesamiento implica diversas etapas:

- **Transcripción:** En caso de emplear entrevistas o grabaciones, se requiere transcribir el contenido a texto para facilitar su análisis.
- **Organización:** Los datos se clasifican y organizan en categorías o temas pertinentes, ya sea mediante herramientas especializadas o de manera manual.
- **Codificación:** Se asignan etiquetas o códigos a fragmentos específicos de datos para identificar patrones, temas o conceptos emergentes, en fin de capturar significados y estructurando la información.
- **Análisis temático:** Se identifican los temas recurrentes o patrones en los datos, posteriormente, se analizan relaciones en conjunto con conceptos clave que surgen naturalmente.
- **Interpretación:** Se persigue una comprensión profunda del significado de los datos, creando interpretaciones cualitativas que toman en cuenta los contextos, perspectivas y construcciones sociales vinculadas a los temas identificados.
- **Presentación de resultados:** Finalmente, los resultados respaldados por referencias, ejemplos y relatos se exhiben, cuales permiten fortalecer las conclusiones de la investigación.

En ese sentido, el procesamiento de datos es un enfoque destinado a explorar, comprender y explicar fenómenos complejos mediante el análisis meticuloso de datos no numéricos, este se centra comúnmente en la profundidad y validez de la información recolectada, permitiendo observar las experiencias humanas y los contextos sociales.

## Capítulo IV: presentación y análisis de resultado

### 4.1. Presentación de Resultados

En este punto analizaremos los resultados de las entrevistas

**4.1.1 Resultado 1:** En relación al objetivo general: “Fundamentar jurídicamente cuáles son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú.”, se tiene los siguientes resultados:

Respecto de la pregunta ¿Qué entiende Ud por despido nulo?

Se observa que del 100% de los entrevistados, un 25% proporcionó definiciones claras sobre el despido nulo. Estas respuestas sugieren que el despido nulo se refiere a la terminación del contrato laboral sin una causa justificada por parte del empleador. Además, se destacan términos como "vulneración de derechos constitucionales" y la referencia a situaciones específicas, como el embarazo o la afiliación sindical, para ilustrar esta vulnerabilidad laboral.

El 75% de los entrevistados destaca que el despido nulo no solo implica la ausencia de una causa justa para la terminación del contrato, sino que también conlleva la violación de derechos fundamentales del trabajador. Esta depuración permite una comprensión más precisa y completa del concepto, resaltando su relevancia en la protección de los derechos laborales.

Respecto de la pregunta De acuerdo a su experiencia ¿en qué casos se configura un despido nulo de una trabajadora gestante? explique Ud.

El 80% destaca que el despido nulo se encuentra despedido una trabajadora que se encuentra de periodo de gestación dentro del periodo de gestación uno nueve meses o días de comprobada la gestación hasta antes de , creo que hay normativas que no se puede despedir después de haber dado luz entonces estamos hablando de un acto nulo porque la gestante debe permanecer seguir trabajando también puede tener efecto discriminatorio que se realice el empleador esas actividades .

El 20% sostiene que el despido de una trabajadora gestante puede considerarse nulo si el despido se da durante el período de gestación, por lo que si una trabajadora es despedida mientras se encuentra embarazada, el despido se considera nulo. La protección se extiende durante todo el período de gestación, desde la concepción hasta el parto. Además, si el despido se da durante el descanso prenatal o postnatal. La trabajadora tiene derecho a la estabilidad laboral. Si es despedida durante este período, el despido se considera nulo. También si el despido se da en el período de lactancia. De acuerdo con el literal “e” del artículo 29 de T.U.O. del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **4.1.2 Resultado 2 En relación al Objetivo específico 1 Analizar el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano**

Respecto de la pregunta De acuerdo a su experiencia ¿en qué casos se configura un despido arbitrario de una trabajadora gestante? explique Ud.

El 70% de los entrevistados sostiene que un despido en pleno uso de abuso de derecho de la trabajadora gestante es justamente cuando es despedida sea por motivo que fuere una carta de pre aviso o de manera intempestiva donde se afecte el derecho de la trabajadora gestante. Asimismo se refiere a la terminación del contrato de trabajo sin una causa justificada o sin cumplir con los requisitos legales establecidos. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el empleador puede efectuar un despido solo por causas objetivas o justas, debidamente comprobadas y acreditadas. Si el despido no cumple con estos criterios, se considera arbitrario. Los casos pueden ser muy variados, pero siempre en el caso de las mujeres gestantes lo que lleva al despido es su condición de gestante, por lo tanto el despido arbitrario puede darse cuando se le buscan motivos distintos que no son justificados objetivamente.

El 30% de los entrevistados revela un enfoque nítido hacia la identificación de casos de despido arbitrario. Al destacar la importancia de la justificación legal y la protección de los derechos de la gestante, se evidencia un criterio selectivo

que prioriza la coherencia entre la causa del despido y los estándares legales establecidos. Este enfoque contribuye a una interpretación precisa y fundamentada de las circunstancias que rodean al despido arbitrario de trabajadoras gestantes.

Respecto de la pregunta ¿considera que se encuentra debidamente regulado la figura del despido nulo de la madre gestante en el ordenamiento jurídico? Explique Ud.

**El 90% de los resultados sostienen que el artículo 29 de ley decreto legislativo 728 ley de competitividad y productividad laboral que fue aprobado por decreto supremo 00397 trabajo principalmente ello también lo precisa el tribunal constitucional que es una presión de los tipos de despido. Asimismo con la implementación de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Perú se puso al día en lo que respecta a la materia laboral y así también en lo referido a los derechos laborales de las madres gestante, en mi opinión si se encuentra debidamente regulada la figura del despido nulo de la madre gestante ya que incluso se indican los periodos en los que se le protege. Sin embargo, a pesar de que el proceso es sumarísimo, muchas veces se puede prolongar, lo que recae en una demora que puede ser vital para la condición de la madre gestante.**

El 30% sostiene que aunque la regulación existe, la eficacia puede verse afectada por la duración de los procesos legales, lo cual podría poner en riesgo la estabilidad laboral y el bienestar de la madre gestante. Esta variedad de perspectivas destaca la complejidad y la importancia de un enfoque preciso en la interpretación de la regulación laboral relacionada con la maternidad.

**4.1.3 Resultado 3 En relación Objetivo específico 2 Analizar el marco normativo que regula el despido nulo en las trabajadoras gestantes en el Perú.**

Respecto a la pregunta ¿Tiene Ud conocimiento de algunos pronunciamientos legales expedidos por Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional referentes a la protección de la madre gestante y lactante?

El 70% de los entrevistados sostiene que si hay jurisprudencia diversa especificar una jurisprudencia pero si existe criterio normativo existe por eso que algunos empleadores son demandados justamente los tribunales de justicia amparan dicha demanda obviamente respuestas con la correspondiente indemnización si tiene caso pago de algún tipo de beneficio que ha dejado percibir justamente por ese despido arbitrario realizado en contra de la trabajadora gestante. Según la Resolución de Sala Plena 012-2022-Sunafil/TFL, se establece una tutela reforzada en favor de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, que exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia. Por otro lado, según la Casación Laboral 30535-2019, Lima, la Corte Suprema estableció una doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad. Por último, el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos respecto al despido nulo de la madre gestante, según el Expediente N° 00932-2019-PA/TC, se establece que cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora que se encuentre en estado de gestación, se presumirá como un despido nulo que ha tenido como causa su condición de madre, entre muchos otros.

El 30% de ellos reconoce la relevancia y el respaldo legal que tienen las normativas referentes a la protección de la madre gestante y lactante en el ámbito laboral. Las opiniones recabadas revelan una conciencia compartida sobre la existencia de pronunciamientos legales tanto a nivel de jurisprudencia como de normativas específicas. Esto implica un reconocimiento generalizado de la importancia de garantizar estabilidad y seguridad laboral a las mujeres en estado de gestación, así como la necesidad de defender sus derechos laborales mediante los mecanismos legales pertinentes.

**Respecto de la pregunta ¿Qué opinión le merece los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, para la protección de la madre gestante y lactante?**

El 90% de los entrevistados reconoce que hay diversos criterios legales definitivamente los a tomado como referencia hasta cierto punto cuestión vinculante obligatorios pero también los diversos tribunales de justicia vienen aplicando un criterio que ampara a trabajadora gestante así que la parte operativa también les corresponde a los jueces de la república antemas de derecho laboral donde la afectada es la trabajadora gestante viene siendo a favor de esta.

El 30% sostiene que la Resolución de Sala Plena 012-2022-Sunafil/TFL, brinda protección a la madre gestante no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente demostrar el estado de gestación para que opere el “fuero maternal”, el cual impide al empleador poner fin al contrato unilateralmente, salvo causa justa debidamente contemplada en nuestro ordenamiento jurídico, criterio muy importante que le da libertad a las mujeres de no tener que depender de un “permiso” de sus jefes para ser madres.

**4.1.4 Resultado 4 Objetivo específico 3 Identificar los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.**

**Respecto de la pregunta 7. ¿Qué opinión le merece los criterios legales establecidos por Corte Suprema para la protección de la madre gestante y lactante?**

El 80% de los entrevistados sostiene que Están netamente establecido que la trabajadora gestante que es un ser vulnerable una persona vulnerable en su derecho ante un hecho similar que teniendo un ser en su vientre hace mucho más delicada en su condición . Por eso al ser despedida por el motivo que fuere están siendo amparado por ese derecho la suprema la sala, superiores los juzgados

laborales del siempre amparando hecho que el empleador aplica ese tipo de conductas eso no impide el aparato estatal que los jueces apliquen favor de ellas eso es un tema de interés de que estas personas que el empleador no lo hagan es su derecho según presión el derecho de despedir sabiendo las condición de la trabajadora gestante lo único que nos queda que la trabajadora gestante ante un hecho similar pues de despido pueda ejercer la acción porque la justicia lo ampara definitivamente sea nivel administrativo a través de tribunal fiscalización laboral o a través de jurisdiccional de la corte suprema de justicia.

El 30% sostiene que la intervención de la Corte Suprema ha sido muy importante en esta materia ya que ha dejado claro los criterios para la protección de la madre gestante y el lactante que son, entre otros, que se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante. El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo

Respecto de la pregunta **¿Qué opinión le merece los criterios legales establecidos por el Tribunal Constitucional, para la protección de la madre gestante y lactante?**

**El 70% de los entrevistados sostiene que el tribunal constitucional desde un principio a precisa los tipos de despidos porque interpretador de la norma prevalece la protección los derechos fundamentales de la persona más aun en esta condición de trabajadora gestante los criterios son siempre netamente intuitivos de protección en todo jurisdiccional jueces supremos en todo sentido su carácter intuitivo el tema es que los empleadores despidan en algún momento a la trabajadoras gestante es bajo responsabilidad que esto fuera revertido a través de la reposición.**

El 30% de los entrevistados sostiene que el tribunal constitucional ha hecho hincapié en reiteradas oportunidades sobre el derecho a la Licencia de Maternidad y sobre la presunción que el motivo que lleva al empleador a despedir a una madre gestante es justamente esa condición y para que opere esta presunción, se deberá haber comunicado y acreditado previamente el estado de gestación con el informe médico que corresponda o, en todo caso, que se encuentra en periodo de lactancia y le queda al empleador probar que el despido, terminación o no renovación de contrato obedeció a una causa justa que no tuvo como motivo el embarazo o estado de maternidad.

**Respecto de la pregunta ¿Cómo se encuentra regulado la figura del despido nulo de la trabajadora gestante en el derecho comparado? ¿Qué opinión le merece?**

El 60% de los entrevistados sostiene que el derecho a no ser despedido la trabajadora gestante no se puede precisar este hecho de protección nacional porque eso se tiene conocimiento netamente es a nivel internacional también prevalecen los derechos la organización de la corte internacional de derechos humanos la protección de la trabajadora gestante está latente está vigente se da del tema no va porque los jueces puede descuidar y se pueden dejar de proteger la trabajadora gestante y gobierno tampoco no va por el tema de los empleadores que pueden ejercer un abuso del derecho hacia a la madre gestante los mecanismos quizás están un poco más de severidad un poco efectividad dentro de reconocer sus derecho en forma más rápida al momento de reconocer estos derechos esto lo que hace más lento el procedimiento por diversos factores pero el derecho existe y es aparado por la justicia nacional y extranjera.

El 40% de los entrevistados refieren que según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras, el Perú es uno de esos países y es justamente por esa obligación que tienen los empleadores, que algunas veces incurren en despidos arbitrarios y nulos. Para ponerle fin a esas malas prácticas es que en el Perú tenemos la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la que además de transparentar los derechos de los trabajadores, también regula los despidos nulos,

con esta Ley, el Perú se ha puesto a la par de la mayoría de los países industrializados.

## **4.2 Discusión de resultado**

### **4.2.1 Respecto al Resultado número uno**

Se ha podido demostrar que la mayoría de los entrevistados sostienen que el despido de las trabajadoras gestantes en el Perú configuraría un despido nulo en la medida que se encuentra motivado por razones de género, el cual implica la afectación derechos fundamentales, el cual tuvo respaldo empírico por parte de los entrevistados al señalar que el despido nulo se configura ante la falta de causa hasta la vulneración de derechos específicos como el de las embarazadas o miembros de sindicatos, configurándose el despido nulo cuando se termina el contrato sin justificación legal o incumpliendo los requisitos establecidos. Coinciden en que debe basarse en causas objetivas y justas, no en la condición de gestante.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Falla (2023) quien señala que la reciente modificación del art. 29 inc. e) de la LPCL marca un progreso significativo en la salvaguarda de los derechos de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, puesto que, esta enmienda consolida la protección constitucional dada a las mujeres durante el embarazo, asegurando que cualquier despido sea considerado nulo y resulte en la reinstalación de la trabajadora. Respecto al respaldo legal, el art. 23 de la Constitución reconoce la vulnerabilidad inherente a la condición de madre trabajadora, enfatizando la necesidad de protegerla sin generar discriminación hacia otros empleados.

### **4.2.2 Respecto al Resultado número dos**

Se ha podido demostrar que la mayoría de los entrevistados que el despido de las trabajadoras gestantes en el Perú configuraría un despido nulo en la medida que se encuentra motivado por razones de género, dado que esto implica la afectación derechos fundamentales. Asimismo, es importante tener en cuenta

que el despido nulo se configura ante la falta de causa hasta la vulneración de derechos específicos como las de las embarazadas o miembros de sindicatos, configurándose el despido nulo cuando se termina el contrato sin justificación legal.

Las opiniones guardan relación con lo postulado por Mendoza (2023) quien detalla la estabilidad laboral para mujeres gestantes, lo cual es presentado como una preocupación crucial en el ámbito laboral-social, en cuanto garantizar condiciones seguras durante el embarazo deviene no solo a proteger los derechos fundamentales, sino que también contribuye al bienestar de la sociedad en su conjunto.

#### **4.2.3 Respecto al Resultado número tres**

Se ha podido demostrar que la mayoría de los entrevistados sostienen que el Decreto Legislativo 708, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano; el cual tuvo como respaldo por parte de los entrevistados cuando señalan que el despido nulo está contemplado en el artículo 29 del decreto legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y respaldada por la Ley 28048. Ambos destacan la importancia de esta regulación para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Sin embargo, señalan posibles demoras en el proceso que podrían afectar negativamente a las trabajadoras gestantes, evidenciando así la necesidad de una mayor eficiencia en la aplicación de la normativa.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Quispe (2019) quien señala que la terminación laboral de mujeres embarazadas ha revelado diversas dimensiones que afectan no solo a nivel personal, sino también en el entramado social y económico de la realidad nacional. Dicho despido injustificado vulnera el derecho fundamental al trabajo y es abordado como inconstitucional, dicho subraya la importancia de salvaguardar los derechos de la mujer embarazada y del naceturus, así mismo, es menester reconocer las consecuencias de estas prácticas discriminatorias, tal como la pérdida de capital, lo cual condena a la

sociedad a prescindir de valiosos activos para su progreso. Además, la imperiosa necesidad de ampliar las vías de defensa.

#### **4.2.4 Respecto al Resultado número cuatro**

Se ha podido demostrar que la mayoría de los entrevistados sostienen el Decreto Legislativo 708, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituye es el marco normativo ya que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano; , esta normativa contienen el ámbito laboral como constitucional, la misma que se da ante la urgencia de fortalecer la protección legal para las mujeres en estado de gestación, ello define que, la consolidación de las pretensiones en un solo proceso no solo tiene como propósito asegurar la eficacia de la protección, sino también agilizar y optimizar los procesos legales.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Arotingo ( 2022) En un contexto **donde** la participación femenina en el mercado laboral está en constante aumento, se enfatiza la supervisión y prevención de situaciones similares en todas las entidades gubernamentales, garantizar que las madres trabajadoras no sufran violaciones a sus derechos fundamentales es crucial para el avance social, reconociendo su contribución no solo al ámbito laboral productivo, sino también a roles esenciales en la formación y desarrollo de la sociedad. La protección de estos derechos beneficia no solo a la empleada afectada, sino que también promueve el progreso y la equidad en el ámbito laboral y social en su totalidad.

#### **4.2.5 Respecto al Resultado número cinco**

Se ha podido demostrar que la mayoría de los entrevistados sostienen que la ley 31152, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo de las trabajadoras gestantes, el cual tuvo como respuesta por parte de los entrevistados que dicha norma se complementa con en el artículo 29 del decreto legislativo

728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y respaldada por la Ley 28048.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Mendoza (2023) señalan que existen disposiciones que permiten la terminación de contratos en situaciones específicas, como la designación de personal de confianza, tanto la legislación nacional como la internacional establecen medidas especiales de protección para mujeres en estados de vulnerabilidad, como el embarazo. Es menester destacar la importancia de equilibrar el poder del empleador con las garantías constitucionales y legales que resguardan los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, por ello, la carencia de una justificación objetiva por parte del empleador para el despido de la trabajadora embarazada señala una violación de sus derechos, resaltando la necesidad de asegurar la no discriminación y la protección especial de las mujeres en el entorno laboral.

#### **4.2.6 Respetto al Resultado número seis**

De la opinión de la mayoría de los entrevistados se ha podido demostrar que la ley 31152, constituye el marco normativo que regula la figura del despido nulo de las trabajadoras gestantes, todo ello complementado con en el artículo 29 del decreto legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y respaldada por la Ley 28048.

Las opiniones guardan relación con lo sostenido por Morejón (2019) en señala que el abordaje de la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación en el medio laboral, especialmente en lo que respecta a la maternidad, constituye un tema complejo que involucra diversas decisiones judiciales, la búsqueda de igualdad se ve enfrentada a desafíos proveniente por la discriminación de género y, de manera específica, de la discriminación dirigida hacia las mujeres durante el embarazo. La legislación en España, influenciada por directrices provenientes de la Unión Europea y acuerdos internacionales, ha experimentado cambios para abordar estas problemáticas,

introduciendo medidas de protección para las trabajadoras gestantes, la interpretación y aplicación de estas normativas por parte de los tribunales españoles, incluyendo tanto al Tribunal Constitucional como al Tribunal Supremo, ha establecido un doble marco de protección que se ocupa tanto de la discriminación manifiesta como de la nulidad objetiva de despidos vinculados con la maternidad. La Ley de Igualdad de sexos desempeña un papel fundamental en la erradicación de la discriminación directa e indirecta, superando los requisitos mínimos establecidos por las directrices europeas, a pesar de estos avances, persisten desafíos, como la interpretación de la nulidad objetiva en casos particulares, como en situaciones de terminación durante el periodo de prueba.

#### **4.2.6 Respecto al Resultado número siete**

De la mayoría de las opiniones de los entrevistados se ha podido demostrar que el conocimiento previo formal del embarazo de la trabajadora en forma previa al despido, son los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante, tuvo respaldo empírico por parte de los entrevistados al señalar que existe jurisprudencia y normativa que protege a las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral, dado que existen la necesidad de brindar estabilidad laboral y seguridad durante este periodo. Asimismo los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral están orientados a proteger los derechos de la madre gestante y lactante. Coinciden en que estos criterios son fundamentales para garantizar la igualdad de derechos laborales para las mujeres en esta etapa. A su vez señalan que la Corte Suprema ha sido fundamental para establecer criterios de protección a la madre gestante y al lactante. Se destacan coincidencias en la consideración de la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada y la necesidad de proteger sus derechos laborales y el Tribunal Constitucional establece criterios legales para proteger a la madre gestante y lactante

Los resultados guardan relación con lo postulado por Arotingo (2022) quien señala que es minucioso el examen de la normativa sobre el despido ineficaz en

Ecuador, especialmente en situaciones vinculadas a mujeres embarazadas, pone de manifiesto la necesidad de una mayor claridad normativa y orientaciones interpretativas para asegurar su implementación efectiva, a pesar de contar con un marco legal que aborda la salvaguarda de los derechos laborales y la prevención de la discriminación, la carencia de medios adecuados para llevar a cabo estas disposiciones crea un vacío que podría dar lugar a la violación de derechos fundamentales.

#### **4.2.8 Respetto al Resultado número ocho**

Se ha podido demostrar de la mayoría de las opiniones que el conocimiento previo formal del embarazo de la trabajadora en forma previa al despido, son los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante. Todo ello es destacado bajo enfoque integrado destacado en legislación, jurisprudencia y esfuerzos continuos para abordar las complejidades y desafíos

Los resultados guardan relación con lo postulado por (Falla, 2023). Quien sostiene que las empresas también están incentivadas a proporcionar entornos laborales saludables, eliminando riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de las mujeres embarazadas, la adaptación de tareas o la asignación de responsabilidades adecuadas durante el embarazo son prácticas comunes para preservar la estabilidad laboral y la salud de la madre y el bebé

#### **4.2.8 Respetto al Resultado número nueve**

Se ha podido demostrar de la mayoría de las respuestas de los entrevistados que los criterios legales establecidos por el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante, es que las decisiones judiciales se sustenten en el derecho al trabajo a la no discriminación.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Lavín, N. (2018). La autora hace hincapié en la importancia de concebir el embarazo como un aspecto del desarrollo personal y no como un obstáculo para el pleno ejercicio de los

derechos laborales, aunque se percibe una evolución en los derechos de las gestantes, desde un enfoque legal hacia uno constitucional, persisten desafíos en la aplicación eficaz de estas protecciones. La jurisprudencia y los criterios doctrinarios identificados resaltan la necesidad de asegurar los derechos subjetivos y de protección, evitando despidos arbitrarios que afecten el derecho a la salud, la igualdad, el trabajo y el bienestar, por ello, se subraya la relevancia de políticas estatales que garanticen el acceso y la continuidad laboral para las mujeres embarazadas, superando las limitaciones actuales en el cumplimiento de la normativa existente.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

**Primera:** El despido de las trabajadoras gestantes en el Perú configuraría un despido nulo en la medida que se encuentra motivado por razones de género y por la situación de embarazo de la trabajadora gestante, el cual implica la afectación de derechos fundamentales. Es decir, se configuraría ante la falta de causa justa de despido.

**Segunda:** El Decreto Legislativo 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece las disposiciones legales que rigen el despido nulo en Perú, con un énfasis en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

**Tercera:** La Ley 31152, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo de las trabajadoras gestantes, en concordancia con el artículo 29 del decreto legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y por la Ley 28048.

**Cuarta:** Los estándares legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional en relación con la salvaguarda de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, están orientados a que se determine la situación de embarazo como conocimiento previo y formal del embarazo de la trabajadora; dado que existen la necesidad de brindar estabilidad laboral y seguridad durante este período. Los criterios legales por el Tribunal de Fiscalización Laboral están orientados a proteger los derechos de la madre gestante y lactante. Coinciden en que estos criterios son fundamentales para garantizar la igualdad de derechos laborales para las mujeres en esta etapa.

## **Recomendaciones**

Realizar visitas inopinadas a través de los inspectores laborales a las diferentes empresas privadas y entidades públicas; a fin de verificar el respeto de los derechos de los trabajadores embarazados, en armonía con el Decreto Legislativo 708, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

## Referencias

- Alarcón, A. (2022). Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria. Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCON\\_RAMIREZ\\_ALFONSO\\_DANIEL\\_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCON_RAMIREZ_ALFONSO_DANIEL_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Almada, C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad. España.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arenas, C. (2016). Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/657>
- Arévalo, J. (2017). Protección de la maternidad en el trabajo. Perú.  
<https://csjarequipa.pj.gob.pe/main/wp-content/uploads/2021/05/01.-PROTECCION-DE-LA-MATERNIDAD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Arévalo, J. (2022). El despido nulo por causal de embarazo y maternidad. Perú.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/672>
- Arotingo, R. (2022). Despido ineficaz a la mujer embarazada: un análisis desde el estado constitucional de derechos en el Ecuador. Ecuador.  
<https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/559/1/UO-PG-DER-004-2022.pdf>
- Astudillo, A. y Becerra, M. (2021). Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84366/Astudillo\\_SAA-Becerra\\_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84366/Astudillo_SAA-Becerra_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Babatunde, O. (2020). Research Methodology. Near Est University.  
[https://www.researchgate.net/publication/340594200\\_Research\\_Methodology](https://www.researchgate.net/publication/340594200_Research_Methodology)
- Bouchrika, I. (2021). How to Write Research Methodology: Overview, Tips and Techniques. Research. <https://research.com/research/how-to-write-research-methodology>
- Calcina, M. (2021). El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio. Perú.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1296/Calcina%20Yasan%2c%20Maria%20Luisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cely, F. (2020). El derecho humano a la paz: la evolución del derecho humano a la paz en los organismos internacionales. Argentina.  
[https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/116967/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/116967/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, J. y Chevarría, J. (2018). El interés superior del niño, niña y adolescente: un estudio sobre su regulación en la legislación peruana y su aplicación en la jurisprudencia sobre tenencia. Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13773/Chavez%20Granda\\_Chevarria%20Pineda\\_Interes\\_superior\\_nino1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13773/Chavez%20Granda_Chevarria%20Pineda_Interes_superior_nino1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coy, M. (2019). Research Methodologies: Increasing Understanding of the World. Pima Community College.  
[https://www.researchgate.net/publication/330780471\\_Research\\_Methodologies\\_Increasing\\_Understanding\\_of\\_the\\_World](https://www.researchgate.net/publication/330780471_Research_Methodologies_Increasing_Understanding_of_the_World)
- Cueva, L. (2018). La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos. Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13284>

Díaz, M. (2021). Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires.

Falla, L. (2023). Análisis de la modificatoria del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al periodo de prueba y la mujer trabajadora. Perú.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6492/1/TL\\_FallaRojasLucianaJesus.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6492/1/TL_FallaRojasLucianaJesus.pdf)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.

Huamanzana, F. y Salazar, E. (2021). Análisis jurídico del embarazo como causal de despido en el régimen laboral privado previsto en el decreto supremo 003-97-TR TUO del decreto legislativo 728, en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios del decreto legislativo 1057, en el régimen laboral público del decreto legislativo 276 y en el régimen del servicio civil de la ley 30057 en el ordenamiento jurídico peruano desde el 27 de marzo de 1997 hasta el 15 de marzo de 2020. Perú.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c2c400e-fb4e-418a-83d7-778c8bc7098d/content>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Informe Técnico N°1 Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Perú.  
[https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_empleo\\_oct\\_nov\\_dic2023.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_empleo_oct_nov_dic2023.pdf)

Jara, R. y Zavaleta, M. (2019). Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo. Perú.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26370/Trabajo%20de%20investigación.pdf?sequence=1>

Jiménez, C. (2022). La estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad. México.

[https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/15\)%20CRV\\_2022\\_PONENCIA\\_CarlaJimenez\\_Estabilizada\\_Laboral\\_Reforzada.pdf](https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/15)%20CRV_2022_PONENCIA_CarlaJimenez_Estabilizada_Laboral_Reforzada.pdf)

Lavín, N. (2018). La desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral. La maternidad como principal causa. España. [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/15394/LAVI\\_NACEBONOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/15394/LAVI_NACEBONOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lluncor, T. (2017). Programa “aprendiendo a vivir en armonía” para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer año de educación secundaria de la institución educativa nuestra señora de la paz de Chiclayo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16787/Lluncor\\_VTK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16787/Lluncor_VTK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza, C. (2023). Implicancias de retiro de la confianza para una trabajadora gestante. Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25643/MENDOZA\\_BERNAL\\_CLOTILDE\\_VICTORIA.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25643/MENDOZA_BERNAL_CLOTILDE_VICTORIA.pdf?sequence=1)

Meza, R. (2023). La vulneración del derecho a la protección contra el despido arbitrario de las trabajadoras gestantes de la actividad privada cesadas por retiro de confianza. Perú. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7451/R.Meza\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2023.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7451/R.Meza_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=12&isAllowed=y)

Minchan, W. (2023). Aplicación del principio del interés superior del niño en relación al incumplimiento del régimen de visitas, Chiclayo. Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11373/Minchan%20Sanchez%20Williams%20Ivan.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

- Morejón, L. (2019). La tutela del puesto de trabajo de las trabajadoras embarazadas. España.  
[https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46750/TFG-D\\_00957.pdf?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46750/TFG-D_00957.pdf?sequence=1)
- Praeli, J. ¿(2018). Propuestas de mejora del régimen jurídico de traducciones en los procedimientos de contrataciones del Estado. Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/6974>
- Quispe, D. (2019). El despido de la mujer embarazada respecto al derecho fundamental del trabajo en Lima Metropolitana 2017. Perú.  
[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/8581/1/Tesis\\_Despido\\_Embarazada\\_Derecho.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/8581/1/Tesis_Despido_Embarazada_Derecho.pdf)
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Klik Soluciones educativas.
- Roel, D. (2023). Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente? Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/26822>
- Salas, R. (2021). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. Perú.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velasquez, C. (2023). Interculturalidad en el proceso formativo de la policía. Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25249/VELASQUEZ\\_SALAZAR\\_CARLOS\\_MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25249/VELASQUEZ_SALAZAR_CARLOS_MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Venegas, D. (2014). La desprotección laboral de la mujer embarazada en la modalidad de contratos ocasionales que consta en la ley orgánica de servicio público en el Ecuador. Ecuador. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15456/1/TESIS%20FINAL%20DAVID.pdf>
- Villena, J. (2019). Daño ambiental y derecho fundamental a un ambiente equilibrado y sano en Cerro de Pasco, 2018. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41087/Villena\\_AJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41087/Villena_AJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yupanqui, S. (2020). El principio del interés superior del niño y adolescente en las sentencias de alimentos de los juzgados de Lima Sur 2018. Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1004>

## Anexos

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Guía de Entrevista

**TÍTULO:** SUPUESTOS FACTICOS EN LA CONFIGURACION DEL  
DESPIDO NULO EN LA TRABAJADORA GESTANTE EN EL PERU

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

#### Objetivo General

Fundamentar jurídicamente cuáles son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú

#### Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿en qué casos se configura un despido nulo en perjuicio de una trabajadora gestante? explique Ud.
2. De acuerdo a su experiencia ¿en qué casos se configura un despido arbitrario en perjuicio de una trabajadora gestante? explique Ud.

Objetivo específico 1

Analizar el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano

3.- En su opinión ¿cuáles el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico? Explique Ud.

4.- En su opinión ¿considera que se encuentra debidamente regulado la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico? Explique Ud.

Objetivo específico 2

Analizar el marco normativo que regula el despido nulo en las trabajadoras gestantes en el Peru.

5.- En su opinión ¿cuáles el marco normativo que regula la figura del despido nulo de la madre gestante en el ordenamiento jurídico? Explique Ud.

6.- En su opinión ¿considera que se encuentra debidamente regulado la figura del despido nulo de la madre gestante en el ordenamiento jurídico? Explique Ud.

Objetivo específico 3

Identificar los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.

7.- En su opinión ¿cuales son los criterios legales establecidos por el

Tribunal de Fiscalización Laboral, para la protección de la madre gestante y lactante?

8.- En su opinión ¿cuales son los criterios legales establecidos por el Tribunal de la Corte Suprema para la protección de la madre gestante y lactante?

9.- En su opinión ¿cuales son los criterios legales establecidos por el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante?

---

**NOMBRE Y APELLIDO**

**DNI**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### SUPUESTOS FACTICOS EN LA CONFIGURACION DEL DESPIDO NULO EN LA TRABAJADORA GESTANTE EN EL PERU

Problema	Objetivos	HIPOTESIS	categoría	subcategoría
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú?</p> <p>Primer problema específico</p> <p>¿Cuál es el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano?</p> <p>Segundo problema específico</p> <p>¿Cuál es el marco normativo que regula el despido nulo de las trabajadoras gestantes en el Perú?</p> <p>Tercer problema específico</p> <p>¿Cuáles son los criterios legales establecidos por el Tribunal de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Fundamentar jurídicamente cuáles son los supuestos facticos que configuraría el despido nulo en una trabajadora gestante en el Perú.</p> <p>Primer objetivo específico</p> <p>Analizar el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano</p> <p>Segundo objetivo específico</p> <p>Analizar el marco normativo que regula el despido nulo en las trabajadoras gestantes en el Perú.</p> <p>Tercer objetivo específico</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El despido de las trabajadoras gestantes en el Perú configuraría un despido nulo en la medida que se encuentra motivado por razones de género, el cual implica la afectación derechos fundamentales.</p> <p>Primera Hipótesis específico</p> <p>Decreto Legislativo 708, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico peruano.</p> <p>Segunda Hipótesis específico</p>	<p><b>Despidos de las mujeres embarazadas</b></p>	<p>Despido nulo</p> <p>Despidos arbitrarios</p>
			<p><b>Estabilidad laboral</b></p>	<p>Derecho al trabajo</p> <p>Derecho a vivir en armonía</p> <p>Interés superior del niño</p>

<p>Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante?</p>	<p>Identificar los criterios legales establecidos por el Tribunal de fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.</p>	<p>La ley 31152, es el marco normativo que regula la figura del despido nulo de las trabajadoras gestantes.</p> <p>Tercera hipótesis específico</p> <p>El conocimiento previo formal del embarazo de la trabajadora en forma previa al despido, son los criterios legales establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, Corte Suprema y el Tribunal Constitucional para la protección de la madre gestante y lactante.</p>		<p>Evitar prácticas de discriminación</p>
--	--	---	--	---