



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas**

**Autores:**

Elva Rosa Jara León

Miriam Magaly Zavaleta Trelles

**Asesor:**

Mg. Nestor Loyola Ríos

Trujillo - Perú

2019

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A la memoria de mi madre, por ser el pilar más importante y sé que para ella este momento hubiera sido muy especial. A mi padre, por acompañarme siempre y darme fortaleza en los momentos más difíciles. A mis queridos hermanos, porque los amo infinitamente y son mi ejemplo a seguir. A Yudith Rodríguez Coronel, por su apoyo moral cuanto más la he necesitado, sin su ayuda no hubiera logrado mi meta.

Dedicatoria de Elva Jara

En primer lugar, dedico este trabajo a mis padres, por su apoyo incondicional. A mis hijos, por ser el motor y motivo de cada paso que doy y por ser lo mejor en mi vida.

A la memoria de mi abuela, mi segunda madre. Y a mi hermano, por acompañarme siempre y ser mi más fiel crítico.

Dedicatoria de Miriam Zavaleta.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser la luz incondicional que ha guiado nuestro camino. A la Universidad Privada del Norte. A nuestros queridos docentes, en especial al Mg. Jorge Antonio Machuca Vílchez, asesor de tesis quien estuvo guiándonos académicamente con su experiencia y profesionalismo.

## ACLARACIÓN

Todas las opiniones vertidas en el presente trabajo son formuladas exclusivamente por el autor y no comprometen a la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>60</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>63</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación realiza el análisis y evaluación de la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes, mediante la aplicación de encuestas a magistrados y estudios de cuadros estadísticos de procesos judiciales con sentencias consentidas. Es por ello que nuestro objetivo principal es demostrar la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes en los procesos judiciales en el periodo 2015-2019 en nuestra ciudad de Trujillo, además de explicar las circunstancias del despido para considerarse nulo y presentar los resultados estadísticos de los procesos judiciales en el periodo 2015-2019. Trujillo.

Es aquí que a pesar de haber normas internacionales y nacionales que protegen a las trabajadoras gestantes, muchas veces los empleadores hacen caso omiso a estas normas y sentencias, prefiriendo pagar multas o hacer conciliaciones para pagar indemnizaciones mínimas con tal de no dar los beneficios inherentes a estas trabajadoras.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho Laboral, protección, trabajadora, gestante, despido nulo, estabilidad laboral, Derecho Procesal del Trabajo, NLPT, embarazo notorio.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal propósito evaluar la eficacia de la norma de protección ante despido nulo de las mujeres embarazadas. En concreto, esta investigación tiene como principal propósito analizar la eficacia de dicha norma de protección a este segmento de trabajadoras.

De este modo, todo el planteamiento y desarrollo de este proyecto de investigación, se fundamenta en una interrogante esencial que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente: ¿Cuál es la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes en los procesos judiciales periodo 2015 - 2019, Trujillo?

Esta pregunta, con seguridad, se prestará a múltiples respuestas y a variados planteamientos de la cuestión, pero en el caso que nos ocupa cabe destacar un tratamiento de ella que procede de nuestra formación como estudiantes de Derecho, por lo tanto, ya en un estado práctico, en torno a la norma, de la forma como lo vamos a plantear en nuestra investigación. De este modo, y atendiendo a la problemática observada, en nuestro planteamiento haremos notar que, en muchos casos, la norma ya establecida es vulnerada vilmente sin medida por muchos empleadores.

El presente trabajo de investigación surge de la realidad observada a través de procesos judiciales, contextos laborales que poco a poco va centrando la mirada en el objeto de estudio de la ley de protección sobre el despido nulo de las trabajadoras gestantes en el periodo 2015 - 2019.

Nuestra investigación se justifica en un contexto al cual se observa y registra una realidad compleja que encontramos en nuestra localidad, ello motiva a que se conozca la ley de protección y se reflexione para trabajos futuros que demanden mejorar la calidad de vida de la trabajadora gestante en el contexto trujillano.

En primer lugar, en relación al despido nulo y arbitrario se explica que son tipologías de despidos ilegales de distinta concepción, configuración y reparación; siendo así, teniendo en

cuenta que durante el período de prueba, nos debemos inclinar por la protección de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada, es factible aplicar extensivamente la protección que se le brinda a la trabajadora en estado de gestación en el despido nulo, a la etapa del período de prueba, más aún, si se presume que el corte de la relación laboral de una trabajadora que se encuentra en estado de gestación es nulo, siempre y cuando el empleador haya tomado conocimiento previamente de dicha situación, por cualquier medio posible, o cuando la trabajadora haya acreditado mediante cualquier medio posible el acto discriminatorio propinado por el empleador. (Cruzado Cachi, 2015)

En lo concerniente a las sentencias de primera y segunda instancia de la ciudad de Piura que analizo a la sentencia de primera instancia, la cual fue emitida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Piura donde se resolvió: declarar fundada la demanda interpuesta por nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, ordenando a la parte demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto que venía ocupando antes de dejar de laborar y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha.

Se determinó que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia en cuanto a su parte expositiva, considerativa y resolutive fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en dicho estudio. (Acha Peña, 2016)

A su vez, en la tesis titulada La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana; ha analizado que los mecanismos jurídicos que garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral, son las sanciones previstas por la ley, ya sea en la vía administrativa con la entidad competente, el Ministerio de Trabajo, a través de la SUNAFIL mediante la imposición de multas de hasta 3 UIT, de comprobarse la discriminación indirecta, o en la vía judicial mediante la demanda de despido nulo, en la cual cabe la reposición o indemnización a la trabajadora que haya sido despedida bajo criterios discriminatorios, además de la demanda de acción popular, en contra de las resoluciones, y normas administrativas discriminatorias, conforme se ha detallado en el punto de la discusión. (Diaz Pimentel, 2018)



En el contexto internacional, es preciso señalar, que países como Ecuador, Colombia y España, han hecho estudios a favor de la trabajadora gestante. Como, por ejemplo, sobre el tema de la estabilidad de la relación laboral de las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad. De tal forma que en el Derecho comparado opera así, se debe entender que dichas personas están protegidas por la estabilidad absoluta, la misma que a nivel internacional es aplicada a ciertos grupos.

La historia laboral en el Ecuador ha ido avanzando de acuerdo a las necesidades sociales, con la finalidad de dar más equidad a los trabajadores frente a sus empleadores, así el Estado le ha dotado de mecanismos legales para alcanzar dicha equidad, como por ejemplo la acción de despido ineficaz, solicitud de visto bueno por parte del trabajador, entre otras que están establecidas en la legislación nacional.

La figura del despido ineficaz, en Ecuador, como se encuentra regulado en la actualidad, no está dando los resultados para la cual fue introducida en la legislación ecuatoriana, con referencia a los términos establecidos ya que son reducidos y trae complicaciones a las partes procesales.

La figura del despido ineficaz ampara a la mujer desde el momento de la concepción hasta el periodo de lactancia que son los doce meses posteriores al parto.

El empleador debe tener pleno conocimiento de que la mujer se encuentra embarazada para que opere la figura del despido ineficaz, salvo que dicho estado sea notorio, así lo estableció la Corte Nacional en la resolución No. 06-2016, suplemento del registro oficial 873, de 31 de octubre del 2016. (Leon Morocho, 2017)

Otro de los estudios efectuados con respecto a la mujer que se encuentra en su periodo de gestación, en Colombia, luego de haber analizado la diferente jurisprudencia y doctrina, respeta los convenios firmados con la OIT en los cuales se protege a la mujer embarazada o que se encuentre en etapa de lactancia. (Motta Cardenas, 2010)

De igual manera en España se presentó en el análisis a sentencia que, el art. 55.5 b) ET configura la “nulidad objetiva” de todo despido producido en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

Esta nulidad objetiva es distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero del art. 55.5 ET, respecto de la que rige la denominada doctrina de la prueba indiciaria, en virtud de la cual se ha de declarar nulo todo despido en el que, tras haber aportado la trabajadora un indicio razonable de vulneración de su derecho fundamental, no se hubiera acreditado por el empresario la existencia de una causa real suficiente y seria de extinción que acreditara que el despido era ajeno a un motivo discriminatorio.

La Ley 39/1999 añadió un nuevo supuesto de nulidad al ya contemplado por el art. 55.5 ET. Y lo hace sin exigir ni de comunicación previa del embarazo al empresario, ni de conocimiento previo por parte de éste, por cualquier otra vía, del hecho del embarazo, delimitando el ámbito temporal de la garantía que implica el establecimiento de la nulidad objetiva por referencia a la “fecha de inicio del embarazo”, a no confundir ésta con la fecha en que la trabajadora pudiera tener conocimiento del mismo.

El art. 55.5 b) ET configura un mecanismo de “garantía reforzada” en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee una clara relevancia constitucional, desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), y que resulta, a su vez, plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), al tiempo que refuerza otras finalidades constitucionales, como la protección de la salud y seguridad o la de la familia y los hijos, amparando la libre determinación de la trabajadora a favor de su maternidad con una “garantía de indemnidad” reforzada.

Se ha vulnerado por la jurisdicción ordinaria el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante (art. 24.1 CE) en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al desestimar la pretensión de nulidad de la actora con un razonamiento

parco, que impide considerar una tutela suficiente y eficaz ex art. 24.1 CE. (Elorza Guerrero, 2009)

Asimismo, se nos menciona que, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la cual fueron modificados los artículos 52 y 55.5 del ET, se consideran nulos los despidos de las trabajadoras embarazadas “desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad”, con independencia de la previa comunicación o no al empresario de la situación gestante de la mujer trabajadora. Con ello, se opta por la nulidad autónoma y objetiva el despido de una mujer en estado de gestación, como garantía absoluta e incondicionada para las trabajadoras embarazadas. Las dudas y polémica que había suscitado la interpretación de los preceptos antes citados, por la doctrina judicial y científica, anterior a la señalada reforma normativa, claramente atenuadora de la finalidad de la misma, basada en que el despido de las mujeres en estado de gestación solamente sería nulo si el empresario tuviera conocimiento de esta circunstancia, desapareciendo dicha garantía legal, en el supuesto desconocimiento empresarial del estado de la trabajadora en la fecha del despido, han sido despejadas con el giro jurisprudencial otorgado por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias STC 74/2008 de 23 de junio y STC 92/2008, de 21 de julio, ambas de 2008, y posteriormente adoptadas por el tribunal Supremo en sus diversos pronunciamientos contenidos en STS de 17 de octubre de 2008, confirmado recientemente por la STS de 16 de enero de 2009. En todas ellas, se opta por nulidad autónoma y objetiva del despido de una mujer en estado de gestación, como garantía absoluta e incondicionada para las trabajadoras embarazadas. Esto es, la situación de embarazo supone un bloqueo incondicionado y absoluto frente a la ruptura unilateral del vínculo laboral por el empresario.

La nulidad objetiva implica la irrelevancia del motivo por el que el empresario decide despedir y no exige una comunicación de su situación de gestante al empresario, al entender que es una cuestión que afecta a su intimidad, cuya injerencia supone una clara vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora. (Alcalde Garcia-Ferres, 2013)

Teniendo en cuenta estos argumentos se produce la siguiente interrogante: ¿Cuál es la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes en los procesos judiciales del periodo 2015 - 2019, Trujillo?

**Objetivo General:**

Determinar la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes en los procesos judiciales del periodo 2015 - 2019. Trujillo.

**Objetivos específicos:**

1. Analizar la casuística de la protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes. (ejemplo: embarazo “evidente”)
2. Explicar las circunstancias del despido nulo teniendo en cuenta la jurisprudencia y la casuística.
3. Analizar los resultados estadísticos de los procesos judiciales del último quinquenio. Trujillo respecto al despido nulo si aumenta o disminuyen los casos de trabajadoras embarazadas.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se ha plasmado para realizar el actual trabajo por su naturaleza es mixta, en razón que se busca analizar el problema, mediante la descripción la parte cualitativa y en la parte cuantitativa se realizaran encuestas y entrevistas las que nos ayudaran con datos numéricos y plasmar que tanto en la actualidad se vulneran o protegen a carta cabal estos derechos de las trabajadoras gestantes.

Para la obtención de la información se ha realizado la consulta de buscadores como Scielo, Redalyc, DOI, Google académico, libros y revistas indizadas. En ellas se ha registrado investigaciones relacionadas con una de las variables de estudio en un total de 29 investigaciones que han permitido enriquecer el trabajo con información sobre el objeto de estudio.

N°	Objeto de estudio	Método de estudio	Resultados	Referencia bibliográfica	Link	Motivo de Inclusión	Motiv e de exclusión
1	Regulación del despido	Revisión	Álvarez, (S/A) en su Informe sobre la Regulación del Despido en Europa, nos dice que, en todos los casos objeto de su estudio se controla	Álvarez, A. (S/A). <i>Informe sobre la Regulación del Despido en Europa.</i>	Google Académico	Fundamenta y aporta sobre la normativa europea sobre	

			<p>la arbitrariedad del ejercicio del poder empresarial a través de la limitación de la causa. La regulación de la causa puede consistir simplemente en una proscripción de arbitrariedad, o pueden establecerse exigencias más intensas que, en definitiva, establecen una ponderación de intereses entre empresario o trabajador.</p> <p>En todos los países estudiados, los despidos discriminatorios son automáticamente ilícitos.</p> <p>Asimismo, se regulan otros supuestos equiparables de despido automáticamente ilícito</p>	<p>Universidad de Cádiz. España.</p>		<p>despido nulo.</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------	--	----------------------	--

			<p>(como el que opera como represalia por el ejercicio de una acción judicial).</p> <p>Por otra parte, el despido de determinadas personas especialmente protegidas puede considerarse prohibido o aplicarse una serie de limitaciones adicionales. Todos estos condicionamientos operan al margen de las exclusiones o matizaciones derivadas de la antigüedad del trabajador o la dimensión de la empresa.</p> <p>Es habitual que existan sanciones específicas para infracciones de procedimiento o que éstas se tengan en cuenta en la cuantía de la</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>compensación. En el ordenamiento español esto no sucede, salvo en lo que refiere al preaviso del despido por causas objetivas; en el ordenamiento español el despido disciplinario permite sustraerse al plazo de preaviso incluso cuando no existe causa en absoluto, lo que no sucede en ninguno de los ordenamientos estudiados. Como consecuencia de todo ello, en el ordenamiento español, si un despido es arbitrario, la causa es insuficiente o el empresario reconoce de antemano su improcedencia (lo que es</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--



			<p>bastante frecuente incluso cuando existe causa), puede recurrirse a la figura del despido disciplinario “improcedente”, evitando así cualquier requisito de forma, cuyo incumplimiento queda sin sanción.</p> <p>El control efectivo de la arbitrariedad empresarial depende principalmente de dos factores: la eficacia de las sanciones para el incumplimiento y la presencia e influencia de los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores.</p>				
2	Análisis de la sentencia	Revisión	<b>Elorza. (2008)</b> en el análisis a Sentencias	Elorza, F. (2008). La	DOI	Nos aporta con análisis	

	<p>cia judicia l.</p>		<p>expresa que, El art. 55.5 b) ET configura la “nulidad objetiva” de todo despido producido en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.  Esta nulidad objetiva es distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero del art. 55.5 ET, respecto de la que rige la denominada doctrina de la prueba indiciaria, en virtud de la cual se ha de declarar nulo todo despido en el</p>	<p>Nulidad Objetiva del Despido de las Trabajadoras Embarazadas (Análisis de Sentencia de Tribunal Constitucional) l) Universidad de Pablo de Olavide, Sevilla.</p>		<p>de jurisprudencia ante despido de mujeres gestantes.</p>
--	-------------------------------	--	--	---	--	---

			<p>que, tras haber aportado la trabajadora un indicio razonable de vulneración de su derecho fundamental, no se hubiera acreditado por el empresario la existencia de una causa real suficiente y seria de extinción que acreditara que el despido era ajeno a un motivo discriminatorio.</p> <p>La Ley 39/1999 añadió un nuevo supuesto de nulidad al ya contemplado por el art. 55.5 ET. Y lo hace sin exigir ni de comunicación previa del embarazo al empresario, ni de conocimiento previo por parte de éste,</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>por cualquier otra vía, del hecho del embarazo, delimitando el ámbito temporal de la garantía que implica el establecimiento de la nulidad objetiva por referencia a la “fecha de inicio del embarazo”, a no confundir ésta con la fecha en que la trabajadora pudiera tener conocimiento del mismo.</p> <p>El art. 55.5 b) ET configura un mecanismo de “garantía reforzada” en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee una clara relevancia constitucional, desde la perspectiva del derecho a</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), y que resulta, a su vez, plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), al tiempo que refuerza otras finalidades constitucionales, como la protección de la salud y seguridad o la de la familia y los hijos, amparando la libre determinación de la trabajadora a favor de su maternidad con una “garantía de indemnidad” reforzada.</p> <p>Se ha vulnerado por la jurisdicción ordinaria el derecho a la tutela</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			judicial efectiva de la demandante (art. 24.1 CE) en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al desestimar la pretensión de nulidad de la actora con un razonamiento parco, que impide considerar una tutela suficiente y eficaz ex art. 24.1 CE.				
3	Protección a la madre gestante.	Revisión	<b>Motta. (2010)</b> Colombia, luego de haber analizado la diferente jurisprudencia y doctrina, respeta los convenios firmados con la OIT en los cuales se protege a la mujer embarazada o que se encuentre en etapa de lactancia.	Motta, F. (2010, enero - junio) Protección a la Madre Gestante y en Etapa de Lactancia en	Scielo	Nos facilita información con respecto a la madre gestante es un país cercano al nuestro y así	

		<p>La Corte Constitucional en diversos fallos de estabilidad reforzada laboral y debilidad manifiesta que ha venido protegiendo los derechos de las mujeres dejando claro a los empresarios que ellos no pueden excederse en sus decisiones, contraviniendo a la familia como génesis.</p> <p>La normatividad en Colombia no es suficiente, ya que no se está aumentando el cubrimiento a las madres y padres cuando sus hijos nacen de manera prematura o congénita, ampliando las licencias para los cuidados necesarios para el recién nacido. Nuestro legislador debería extender esa cobertura para proteger así a la familia. Vemos cómo en</p>	<p>Colombia. <i>Revista Republicana.</i> Recuperado de file:///f:/Deskt op/Hilda%20 y%20 Elva%20tesis/ antecedentes/I nternacional/1 35 Texto%20 del%20artícul o-482-1-10 Protección%2 0de%20la%2 0 madre%20ges tante%20en% 20colombia.p df</p>	<p>poder comparar y ver cuales son las diferencias y similitudes que tenemos.</p>	
--	--	---	---	---	--

			España sí existe legislación en la cual se protege a los niños prematuros y hospitalizados.				
4	Nulidad de despido	Revisión	<b>García. (2013)</b> , nos menciona que, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la cual fueron modificados los artículos 52 y 55.5 del ET, se consideran nulos los despidos de las trabajadoras embarazadas “desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad”, con independencia de la previa comunicación o no al empresario de la situación gestante de la mujer trabajadora. Con	García, C. (2013) <i>Nulidad del despido por maternidad</i> (Tesis de grado) Universidad de Rioja, España	Google académico.	Nos aporta y fundamenta sobre la nulidad de un despido.	



		<p>ello, se opta por la nulidad autónoma y objetiva el despido de una mujer en estado de gestación, como garantía absoluta e incondicionada para las trabajadoras embarazadas.</p> <p>Las dudas y polémica que había suscitado la interpretación de los preceptos antes citados, por la doctrina judicial y científica, anterior a la señalada reforma normativa, claramente atenuadora de la finalidad de la misma, basada en que el despido de las mujeres en estado de gestación solamente sería nulo si el empresario tuviera conocimiento de esta circunstancia, desapareciendo dicha garantía legal, en el supuesto desconocimiento</p>				
--	--	---	--	--	--	--

			<p>empresarial del estado de la trabajadora en la fecha del despido, han sido despejadas con el giro jurisprudencial otorgado por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias STC 74/2008 de 23 de junio y STC 92/2008, de 21 de julio, ambas de 2008, y posteriormente adoptadas por el tribunal Supremo en sus diversos pronunciamientos contenidos en STS de 17 de octubre de 2008, confirmado recientemente por la STS de 16 de enero de 2009. En todas ellas, se opta por nulidad autónoma y objetiva del despido de una mujer en estado de gestación, como garantía absoluta e incondicionada para las trabajadoras embarazadas. Esto es, la situación de embarazo supone un bloqueo</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>incondicionado y absoluto frente a la ruptura unilateral del vínculo laboral por el empresario. La nulidad objetiva implica la irrelevancia del motivo por el que el empresario decide despedir y no exige una comunicación de su situación de gestante al empresario, al entender que es una cuestión que afecta a su intimidad, cuya injerencia supone una clara vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora.</p>				
5	Despido ineficaz	Revisión	<p><b>León, (2017)</b>, nos expone que, sobre el tema de la estabilidad de la relación laboral de las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, se debe entender que dichas personas están protegidas por la estabilidad absoluta, lo mismo que a nivel internacional es aplicada a ciertos grupos.</p>	<p>León, J. (2017) <i>El Despido Ineficaz de la Mujer Embarazada y el Principio de Economía Procesal</i> (Monografía de pregrado)</p>	SciELO	<p>Nos aporta con información sobre la estabilidad laboral que tiene una mujer embarazada y lo importante</p>	

		<p>La historia laboral en el Ecuador ha ido avanzando de acuerdo a las necesidades sociales, con la finalidad de dar más equidad a los trabajadores frente a sus empleadores, así el Estado les dotan de mecanismos legales para alcanzar dicha equidad, como por ejemplo la acción de despido ineficaz, solicitud de visto bueno por parte del trabajador, entre otras que están establecidas en la legislación nacional.</p> <p>La figura del despido ineficaz como se encuentra regulado en la actualidad, no está dando los resultados para la cual fue introducida en la legislación ecuatoriana, con referencia a los términos establecidos ya que son reducidos y trae complicaciones a las partes procesales.</p> <p>La figura del despido ineficaz ampara a la mujer desde el momento de la concepción hasta el periodo de lactancia que son los doce meses posteriores al parto.</p>	<p>Universidad de Cuenca, Ecuador.</p>	<p>que es tenerlo en cuenta según la normativa.</p>	
--	--	--	--	---	--

			El empleador debe tener pleno conocimiento de que la mujer se encuentra embarazada para que opera la figura del despido ineficaz, salvo que dicho estado sea notorio, así lo estableció la Corte Nacional en la resolución No. 06-2016, suplemento del registro oficial 873, de 31 de octubre del 2016				
6	Derechos fundamentales	Revisión	Cruzado (2015) En principio el despido nulo y arbitrario, son tipologías de despidos ilegales de distinta concepción, configuración y reparación; siendo así, teniendo en cuenta que durante el período de prueba, nos debemos inclinar por la protección de los derechos fundamentales de la	Cruzado, A (2015) La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el período de	Google académico.	Informa sobre el periodo de prueba y los derechos fundamentales que tienen las mujeres embarazadas, los cuales son inherentes y difíciles de	

			trabajadora embarazada, es factible aplicar extensivamente la protección que se le brinda a la trabajadora en estado de gestación en el despido nulo, a la etapa del período de prueba, más aún, si se presume que el corte de la relación laboral de una trabajadora que se encuentra en estado de gestación es nulo, siempre y cuando el empleador haya tomado conocimiento previamente de dicha situación, por cualquier medio posible, o cuando la trabajadora haya acreditado mediante cualquier medio posible el acto discriminatorio propinado por el empleador	prueba 2015 (tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte.		vulnerar según la normativa.	
7	Calidad de las	Revisión	Acha (2016) Respecto a la sentencia de primera instancia fue emitida por el Primer	Acha, L. (2016) Calidad de	Readly c	Nos aporta con análisis sobre	

	sentencias		<p>Juzgado Especializado Laboral de Piura donde se resolvió: declarar fundada la demanda interpuesta nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, ordenando a la parte demanda cumpla con reponer al demandante en su puesto que venía ocupando antes de dejar de laborar y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha.</p> <p>Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.</p>	<p>sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente n°03165-2012-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de Piura - Piura. 2016 (Tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote</p>		<p>sentencias y su calidad en favor de las reposiciones .</p>	
--	------------	--	--	---	--	---	--

8	Crteri os jurispr udenci ales	Revisió n	Miyagusuko y Neyra (2016, Julio) En el presente artículo, los autores explican algunas nociones acerca de la estabilidad laboral y algunos aspectos generales de la nulidad del despido (la prueba del despido nulo y sus causales). Asimismo, posteriormente explican los criterios jurisprudenciales sobre la nulidad del despido que han sido emitidos a través de sentencias de casación por la Corte Suprema. Dentro de estos criterios se encuentran la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja o la participación en un proceso contra el empleador, la discriminación, y el embarazo.	Miyagusuko, J y Neyra C.(2016, julio) Criterios jurisprudenciales sobre la corte suprema sobre el despido nulo. <i>Ius et veritas</i> , 24 (52)232-257 <i>Recuperado de</i> <a href="http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iuseveritas/articloe/view/16383">http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iuseveritas/articloe/view/16383</a>	Scielo	Nos brinda información de criterios a tomar en jurisprudencias sobre despido nulo.	
9	Protec ción	Revisió n	Vite (2018) Por esta razón se encuentra prohibido que el empleador en ejercicio de su libertad de	Vite, F. (2018) Hacia	DOI	Nos fundamenta	



	constitucional		contratación, haga depender la permanencia de la mujer trabajadora en su puesto de trabajo de su embarazo. Esta prohibición resulta aplicable a la relación laboral a lo largo de su existencia, sin que existan periodos exentos de salvaguarda de sus derechos, ya que lo contrario supondría la negación de la naturaleza humana	una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado (Tesis de maestría) Universidad de Piura		con información importante sobre la protección constitucional de la gestante en el periodo de prueba.	
10	Discriminación	Revisión	Díaz (2018) Se ha analizado que los mecanismos jurídicos que garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral, son las sanciones previstas por la ley, ya sea en la vía administrativa con la entidad competente, el Ministerio de Trabajo, a través de la SUNAFIL mediante la imposición de multas de hasta 3 IUT, de	Díaz, V. (2018) La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito	Redaly C	Nos aporta con información cercana en nuestro país sobre la discriminación a la	

			comprobarse la discriminación indirecta, o en la vía judicial mediante la demanda de despido nulo, en la cual cabe la reposición o indemnización a la trabajadora que haya sido despedida bajo criterios discriminatorios, además de la demanda de acción popular, en contra de las resoluciones, y normas administrativas discriminatorias, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.	laboral, en lima metropolitana, año 2017 (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.		madre gestante.	
11	Derechos laborales	Revisión	Vite (2018) La mujer trabajadora embarazada, goza de determinados derechos laborales y de seguridad social que se han venido implementando como parte del principio de progresividad, su vulneración se produce porque, se ve restringido y suprimido su derecho adquirido, siendo incongruente	Vite, F. (2018) Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado (Tesis de maestría) Universidad de Piura.	Google Académico	Información sobre el periodo de prueba y a protección de la madre gestante.	

			con la finalidad progresista que encuentra sustento en los derechos fundamentales y de seguridad social.				
12	Vulneración de derechos	Técnica Observación documental	Para Alvarado (2019) La investigación evidencia la vulneración del derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS microempresa al no contar con un subsidio por maternidad, por lo que se va a determinar las razones que sustenta el porqué de dicha vulneración, ello a fin de promover el cumplimiento y mejora progresiva del derecho de seguridad social de la madre trabajadora.	Alvarado, K. (2019) Vulneración del derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS de las microempresas, año 2018 (Tesis de grado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.	SciELO		Informa sobre derechos y seguridad social de las gestantes en el sector público y privado.

13	El despido nulo en la jurisprudencia de la Corte Suprema.	Revisión	Toyama Miyagusuku, J. (2002) A través de este artículo queremos describir y analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre la prueba de los supuestos de nulidad, deseamos determinar los criterios que asume la sala de Derecho Constitucional de la Corte suprema para apreciar cuándo nos encontramos ante un despido nulo.	Toyama Miyagusuku, J. (2002). El despido nulo en la jurisprudencia de la Corte Suprema. <i>Advocatus</i> , 0(007), 194-207. doi: <a href="http://dx.doi.org/10.26439/advocatus2002.n007.2388">http://dx.doi.org/10.26439/advocatus2002.n007.2388</a>	DOI	Nos aporta con fundamentación sobre despido nulo en jurisprudencia de la corte suprema.	
14	El Derecho del Trabajo en el	Revisión	Landa Arroyo, C. (2014). Concretamente, se hace necesario que <b>el Estado desarrolle medidas en favor de la mujer y la madre</b> , es decir,	Landa Arroyo, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización:	Google académico.	Nos fundamenta como en nuestra regulación estamos protegidos en lo laboral y hace	

	Perú y su proceso de constitución: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora.		“acciones positivas que traten de paliar las desigualdades de hecho y de derecho” con el propósito de (i) encontrar niveles de igualdad plenos para un sector de la sociedad discriminada históricamente, así como de (ii) brindar igualdad sustancial, material o de hecho en los resultados <sup>48</sup> . Hacemos hincapié en que es importante que los derechos fundamentales de la mujer y de la madre encuentren cobijo en el ámbito de la realidad.	Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. <i>T HĒMIS-Revista De Derecho</i> , (65), 219-241. Recuperado a partir de <a href="http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/the-mis/article/view/10870">http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/the-mis/article/view/10870</a>		análisis sobre el trabajo de la mujer y madre.	
15	El trabajo femenino	Revisión	Yáñez, A. (1996). Es importante destacar que algunas normas nacionales están en contradicción con	Yáñez, A. (1996). El trabajo femenino y el principio de igualdad. <i>TH ĒMIS-Revista</i>	Google académico.	Nos aporta con el principio de igual en el trabajo.	

	ino y el principio de igualdad		algunos convenios internacionales ratificados por el Perú. Tal es el caso del despido nulo que sólo protege a la mujer tres meses antes y tres meses después del parto, debiendo extenderse la protección a todo el período de gestación y aún de lactancia, de conformidad con el Convenio de Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.	<i>De Derecho</i> , (34), 57-66. Recuperado a partir de <a href="http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/the-mis/article/view/11833">http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/the-mis/article/view/11833</a>			
16	Reflexiones sobre los sujetos de la relación	Revisión	Toyama Miyagusuku, J. (2010). No obstante lo anotado en el párrafo anterior el sexo podría operar como elemento determinante para brindar una tutela específica a favor de la mujer; así lo han considerado las normas que desarrollan el precepto constitucional	Toyama Miyagusuku, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. <i>IUS ET VERITAS</i> , 20(40), 140-158. Recuperado a partir de <a href="http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iuse">http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iuse</a>	DOI	Nos fundamenta sobre los sujetos en la relación laboral y hace referencia en reflexiones sobre la tutela específica a favor de la mujer.	

<p>labora 1.</p>		<p>recogido en el primer párrafo del artículo 23 de nuestra Carta Política dado que el estado de gestación de una mujer y su situación de maternidad se configuran como situaciones objetivas y justificantes de un tratamiento especial a la mujer trabajadora que se encuentra en tales situaciones.</p> <p>En esta línea la protección de la madre trabajadora se ha regulado mediante la Ley 28048, Ley de Protección a Favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto y su reglamento dado por el Decreto Supremo 009-2004-TR .Del mismo modo, la Ley 26644 precisa el goce del</p>	<p><a href="http://veritas/article/view/12146">tveritas/article/view/12146</a></p>		
----------------------	--	---	--	--	--

			<p>derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.</p> <p>De igual manera, la legislación prevé la famosa “hora de lactancia” (Ley 27240) hasta el año desde el nacimiento del menor a favor de la mujer.</p>				
17	La prueba del despido nulo en la nueva ley procesal del trabajo.	Revisión	<p>Toyama, J. T., &amp; Estrada, E. H. (2011). En el presente artículo, los autores analizan cuales son los alcances de la figura del despido nulo y sus principales características, haciendo especial énfasis en el régimen de cargas probatorias del despido nulo, aplicables al trabajador y al empleador al amparo de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), así como de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Asimismo, efectúa un repaso de los criterios</p>	<p>Toyama, J. T., &amp; Estrada, E. H. (2011). La prueba del despido nulo en la nueva ley procesal del trabajo. <i>Ita ius esto</i>, (1), 52-73. Recuperado por <a href="https://www.itaiusesto.com/la-prueba-del-despido-nulo-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/">https://www.itaiusesto.com/la-prueba-del-despido-nulo-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/</a></p>	Redalyc	Nos fundamenta la prueba del despido nulo y sus principales características.	



			jurisprudenciales aplicables a la prueba del despido nulo, considerando cada una de las causales de esta modalidad de despido.				
18	<i>Tensiones jurisdiccionales sobre el fuero que cobija a la mujer en estado de embarazo.</i>	Revisión	Coronell Sierra, M. A. (2019). El fuero de maternidad contiene implícito una protección que trasciende a la prohibición de despido de la trabajadora, pues lo realmente importante es lo que se ofrece y se protege con tal prohibición, ya que la madre gestante al gozar de una permanencia laboral, evidentemente tendrá un ingreso económico que garantizará el abastecimiento de sus necesidades y la del nasciturus durante la maternidad y del nuevo ser durante la lactancia; pero además de eso, se le garantizará durante todo	Coronell Sierra, M. A. (2019). <i>Tensiones jurisdiccionales sobre el fuero que cobija a la mujer en estado de embarazo</i> (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa). Recuperado a partir de <a href="http://hdl.handle.net/11323/2989">http://hdl.handle.net/11323/2989</a>	SciELO	Nos brinda datos sobre normativa internacional sobre el fuero que gozan las mujeres embarazadas.	

			ese tiempo el acceso a las prestaciones asistenciales y económicas del sistema de seguridad social en salud.				
19	La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora. Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica		Cueva, L. (2016). La madre gestante es un sujeto de especial protección y con los ejemplos legales referidos, ello no debe generar cuestionamientos ni dudas. Sin embargo, si impone al legislados la tarea de seguir trabajando progresivamente a fin de conseguir elementos efectivos y eficientes que generen mayor protección no solo en cuanto a las condiciones físicas de seguridad del embarazo y el nexo filial que se origina con ello sino, además, en asegurarle a la madre la reincorporación efectiva a sus funciones, una línea de continuidad en éstas y	Cueva, L. (2016). La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora. Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de: <a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bits/tream/handle/123456789/8396/CUEVA_ARANA">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bits/tream/handle/123456789/8396/CUEVA_ARANA</a>	Google académico	Nos ayuda con información sobre la fortaleza de la estabilidad laboral para la mujer en un contexto cercano, ya que es en nuestro país	

	ca Del Perú.		un desenvolvimiento pleno también en materia laboral.				
20	El despido en el derecho Laboral peruano	Revisión	Blancas Bustamante, C. (2013) en su libro afirma que resultó restrictiva y potencialmente discriminatoria al dejar al margen del ámbito de protección del despido nulo la mayor parte del periodo del embarazo, a diferencia de ordenamientos como los de Argentina, Colombia, Guatemala y Panamá, que prohíben el despido durante la gestación o el periodo de embarazo, sin establecer límites temporales. Asimismo, se introduce la presunción legal de que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita la existencia de una causa justa para despedir.	Blancas Bustamante, C. (2013) <i>El Despido en el derecho Laboral Peruano (3era Ed.)</i> Lima: <i>Juristas Editores</i>		Nos brinda información sobre significado sobre el despido nulo, los motivos de nulidad del despido y los supuestos de nulidad en la ley peruana.	

21	Los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo en contra de una mujer embarazada	Revisión	Arevalo Ases, J. (2018) en su tesis responde a la pregunta: ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo y sus consecuencias respecto del procedimiento a seguir por parte de las mujeres embarazadas que ha sido victimizadas? En el cual desarrolló la idea de los grupos de atención prioritaria, su protección constitucional de acuerdo con lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador y las garantías que permiten ser una figura eficiente al despido ineficaz. También desarrolló ampliamente el alcance de cada uno de los efectos jurídicos contemplados en el Código del Trabajo, así como también explica sus	Arevalo Ases, J. (2018). <i>Los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo en contra de una mujer embarazada</i> . Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas	Google Académico		Nos informa respecto de los despidos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo y sus consecuencias.
----	---	----------	--	---	------------------	--	---

			<p>respectivos procedimientos. Además de eso, realizó un análisis respecto de las contradicciones normativas que existen respecto de la convocatoria a audiencia única y el desarrollo del procedimiento mediante el cual se debe escuchar la voluntad de la trabajadora de reintegrarse o de dar por terminada la relación laboral. Y propone soluciones para estas problemáticas jurídicas.</p>			
22	La igualdad de oportunidades en el empleo femenino	Revisión	<p>Pacheco Zerga, L. (2018) en su estudio analiza dos cuestiones íntimamente relacionadas: la igualdad de oportunidades en el empleo y las consecuencias que se siguen a la ley 30709, sobre igualdad salarial en este aspecto, donde la autora muestra, con datos estadísticos, el progreso</p>	<p>Zerga, L. P. <i>La igualdad de oportunidades en el empleo femenino y su relación con la Ley 30709</i>. REVISTA DE TRABAJO N 18, 126.</p>	<p>Google Académico</p>	<p>Nos informa sobre un análisis realizado entre igualdad de oportunidades en el empleo y las conse</p>

	<p>ino y su relacio n con la ley 30709</p>	<p>en el acortamiento de la brecha de género en el Perú en lo referido al empleo. Para luego exponer cómo la ley 30709 y su reglamento brindan una protección objetiva a la maternidad y las consecuencias que se siguen ante los casos de despido en el periodo de prueba o no renovación de contratos sujetos a modalidad. Además, presenta el panorama del derecho comparado en esta materia en algunos países de la región. Finalmente, propone algunas medidas para que esta protección no devengue en una sobreprotección que contraiga aún más el empleo formal y termine siendo un lastre en el camino hacia la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.</p>				<p>cuenci as que se siguen a la ley 30709</p>
--	--	---	--	--	--	---

23	La estabilidad laboral y acción de amparo	Revisión	<p>Toyama Miyagusuko, J.(S/A) La sentencia del Tribunal Constitucional que analiza tiene varios temas relevantes y, algunos de ellos controvertidos. Lamentablemente, el Tribunal Constitucional no habría apreciado todas las consideraciones que se desprendían del caso que resolvió. Teniendo en cuenta que se erige como el supremo intérprete de la Constitución, estimamos que el Tribunal Constitucional debería tener sumo cuidado al exponer los argumentos por los cuales estima o no una acción de amparo, así como respaldarse en el respectivo precepto normativo. De igual modo, es necesario evaluar todas las consecuencias jurídicas, políticas, sociales,</p>	<p>9. Toya ma Miyagusuko, J. (S/A). <i>Estabilidad Laboral y Acción de Amparo: Una Cuestionable Sentencia del Tribunal Constitucional</i>. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado a partir de <a href="http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16646/16980">http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16646/16980</a></p>	Google académico		Nos informa sobre Sentencias del Tribunal constitucional
----	---	----------	--	---	------------------	--	--

			<p>económicas, etc. de las resoluciones que emite, para evitar corregirlas desnaturalizando las acciones de garantías y generar una jurisprudencia sólida, no contradictoria. Así, el precedente vinculante que se desprendería de la presente resolución del Tribunal Constitucional, no debería tomarse en cuenta por las siguientes resoluciones de este órgano constitucional ni de las diversas instancias del Poder Judicial.</p>				
24	La estabilidad laboral en la constitución.	Revisión	<p>Neves Mujica, J. (S/F) En su artículo analiza puntualmente los aspectos centrales del derecho a la estabilidad laboral proclamado por nuestra Constitución, recogiendo las elaboraciones doctrinarias sobre la materia y aludiendo a la legislación peruana</p>	<p>Neves Mujica, J. (S/F). <i>La estabilidad laboral en la Constitución de 1993. La Constitución de. 1993</i></p>	<p>Google académico</p>	<p>Nos aporta con aspectos centrales del derecho a la estabilidad laboral proclamado por la Constitución</p>	



			cuando sea necesario. Del propio texto constitucional, extrajo los elementos como derecho fundamental de eficacia inmediata, el tipo de estabilidad, la naturaleza del derecho, la causa justa del despido.				
25	El incumplimiento de los operadores de justicia al art.148 del código orgánico de la	Revisión	Vivar Moreno, F. (2016) en su tesis, pretende hacer notar que las necesidades de la mujer embarazada no son únicamente desde el parto; sin lugar a duda estas necesidades aparecen desde la concepción misma. Ante este accionar de los Administradores de Justicia del Cantón Loja en cuanto a las "resoluciones" de alimentos para mujer embarazada en su opinión violenta los derechos constitucionales, legales e internacionales de las	Vivar Moreno, F. (2016). <i>El incumplimiento de los operadores de justicia al art. 148 del código orgánico de la niñez y adolescencia genera inseguridad jurídica y atenta el derecho de alimento para la mujer durante el embarazo parto y post-parto</i> . Tesis de grado. Loja, Ecuador	Google académico	Nos aporta en cuanto a las necesidades de la mujer embarazada que no es solo a partir del parto sino desde la concepción.	

<p>niñez y adoles cencia genera insegu ridad jurídic a y atenta el derech o de alimen to para la mujer durant e el embar azo parto</p>		<p>mujeres en estado de gestación. Considera que transgrede a la disposición constitucional antes consignada; ya que debe obligarse a pagar pensión alimenticia desde la fecha de concepción hasta que el nacido cumpla los doce meses de edad; esto quiere decir que en las "resoluciones" de alimentos para mujer embarazada se debería fijar.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

	y post-parto.					
26	Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas	Revisión	Orsini, J. (S/N) analiza críticamente la regulación jurídica vigente en el país en lo que respecta a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras que desempeñan tareas domésticas remuneradas en casas particulares y, por otro, explorar las vías jurídicas alternativas que permitan tornar efectivos los derechos fundamentales de las mujeres que integran ese colectivo laboral. Con ese objetivo, cuestiona los argumentos que tanto las normas infraconstitucionales, cuanto buena parte de los operadores jurídicos (jueces, funcionarios, legisladores, doctrinarios) han esgrimido históricamente	Orsini, J. (2013). <i>Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas</i> . Revista Derecho del Trabajo, II (4), 15-154.	Google Académico	Nos aporta con un análisis crítico a la regulación jurídica vigente en lo que respecta a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras .

			<p>con el objetivo de justificar el tratamiento peyorativo que el sistema de relaciones laborales dispensa a esta clase de trabajadoras. Así, la idea consiste en someter a crítica las razones pretendidamente jurídicas mediante las cuales se intenta legitimar que las trabajadoras domésticas estén excluidas de la legislación social general que protege a todos los trabajadores dependientes, con el fin de evidenciar que, en rigor, en no pocos casos esos argumentos encubren razonamientos metajurídicos destinados a mantener el estado de desprotección y desposesión en que se encuentran las trabajadoras domésticas, colectivo laboral que ha sido históricamente discriminado tanto en</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

			plano fáctico como en el jurídico.				
27	El rol del trabajador social para el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada trabajadora.	Revisión	Orodoñez Matamoros, G. (2016) en su trabajo de investigación concluyo que para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales es necesario acciones tanto de los organismos de control, así también de las personas afectadas, con el fin de que los empresarios reflexionen antes de incumplir con las normativas vigentes de trabajo. Es fundamental la intervención del profesional de Trabajo Social como parte activa en el manejo y gestión de los recursos y talento humano de las empresas, que le permita al empleado/a satisfacer sus necesidades como persona y no solo como trabajador. Es evidente que existe un desconocimiento parcial	Orodoñez Matamoros, G. (2016) <i>El rol del trabajador social para el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada trabajadora.</i> (tesis de grado). Universidad Técnica de Machala.	Google académico		Nos informa en una investigación que realizó que los organismos de control deben estar atentos para que se pueda garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

			de las principales leyes social de parte de la ciudadanía, esto impide y dificulta que los trabajadores conozcan y ejecuten las acciones necesarias para restituir sus derechos, cuando han sido vulnerados.				
28	Tensiones jurisdiccionales sobre el fuero que cobija a la mujer en estado de	Revisión	Coronel Sierra, M. (2019) en su monografía de grado concluye que el fuero de maternidad contiene implícito una protección que trasciende a la prohibición de despido de la trabajadora, pues lo realmente importante es lo que se ofrece y se protege con tal prohibición, ya que la madre gestante al gozar de una permanencia laboral, evidentemente tendrá un ingreso económico que garantizará el abastecimiento de sus necesidades y la del	Coronell Sierra, M. A. (2019). <i>Tensiones jurisdiccionales sobre el fuero que cobija a la mujer en estado de embarazo</i> (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa). Colombia	Google académico	Nos informa con relación al fuero de maternidad que contiene implícito una protección a la prohibición de despido de una trabajadora.	

	embar azo	<p>nasciturus durante la maternidad y del nuevo ser durante la lactancia; pero además de eso, se le garantizará durante todo ese tiempo el acceso a las prestaciones asistenciales y económicas del sistema de seguridad social en salud. La aplicación del fuero de maternidad se encuentra circunscrito a dos condiciones que esencialmente se deben cumplir; hablamos primero de la relación laboral que debe existir entre el empleador y la mujer gestante y en segundo lugar, que en efecto la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o dentro del término de licencia de maternidad; quiere decir que, si no se observa el cumplimiento de las dos exigencias antes descrita, no es posible que una trabajadora se haga acreedora de los</p>				
--	--------------	---	--	--	--	--

			privilegios del fuero maternal.				
29	Estudio sobre la estabilidad laboral de la Mujer trabajadora en estado de gravidez.	Revisión	Hernández, M., & Sibrian Castellón, C. (2002) en su investigación concluyen en que antes y después del parto la mujer tiene derecho a un descanso remunerado, descanso que consistirá en doce semanas de licencia por maternidad, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; por regla general no es el patrono el que responde directamente por esta prestación, pues en su país tiene aplicación el régimen del Seguro Social, que en su mecanismo protector ampara y da cobertura durante todo el período del embarazo y con posterioridad al alumbramiento con régimen de reposo y pago	Hernández, M., & Sibrian Castellon, C. E. (2002). <i>Estudio o sobre la estabilidad laboral de la Mujer trabajadora en estado de gravidez</i> (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador) El Salvador.	Google académico	Nos aporta los derechos de la madre trabajadora -	



			<p>de subsidios, a toda mujer que se encuentra afiliada al Seguro Social; y por excepción, en caso que la mujer trabajadora no se encuentre asegurada, la obligación de dar las prestaciones por maternidad, corresponde al patrono. Con respecto a la estabilidad en nuestro país, las mujeres trabajadoras en estado de gravidez gozan de una estabilidad absoluta durante ese período, es decir, desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post – natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo, pero aún en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

			inmediatamente después del descanso antes expresado.				
--	--	--	--	--	--	--	--

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

<u>Fuente</u>	<u>N° artículos</u>	<u>N° de tesis</u>	<u>Libros</u>	<u>Excluidos</u>	<u>Total</u>
<u>Google Académico</u>	<u>06</u>	<u>08</u>		<u>09</u>	<u>05</u>
<u>Doi</u>	<u>04</u>			<u>01</u>	<u>03</u>
<u>Scielo</u>	<u>04</u>	<u>01</u>		<u>01</u>	<u>04</u>
<u>Redalyc</u>	<u>01</u>	<u>02</u>			<u>03</u>
<u>Material Físico</u>			<u>01</u>		<u>01</u>

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

- La madre gestante goza de un trato especial según la legislación internacional y nacional, sin embargo, aun así, muchos empleadores vulneran dichas normas, quedando desprotegidas y en abandono este segmento de trabajadoras, las cuales se ven ante la impotencia de no poder hacer nada más allá, puesto que los empleadores prefieren pagar una multa, hacer una conciliación y una mínima indemnización con tal de no reconocerles sus beneficios inherentes a ellas.
- La mujer gestante aun siendo protegida por el Estado y nuestra legislación sigue siendo presa fácil o la parte más vulnerable de la sociedad en cuanto al ámbito laboral, puesto que como hemos venido leyendo, aun existiendo la normativa no se podría hacer nada para que se ejecute lo ya establecido y sentenciado por nuestros jueces.

## REFERENCIAS

- Acha, L. (2016) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente n°03165-2012-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de Piura - Piura. 2016* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
- Alvarado, K. (2019) *Vulneración del derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS de las microempresas, año 2018* (Tesis de grado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Álvarez, A. (S/A). *Informe sobre la Regulación del Despido en Europa*. Universidad de Cádiz. España.
- Ases, A., & Eduardo, J. (2018). *Los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo en contra de una mujer embarazada* (Bachelor's thesis), Quito: Universidad de las Américas
- Coronell Sierra, M. A. (2019). *Tensiones jurisdiccionales sobre el fuero que cobija a la mujer en estado de embarazo* (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa). Colombia
- Cruzado, A (2015) *La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el período de prueba 2015* (tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte.
- Cueva, L. (2016). *La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora. Lima, Perú*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8396/CUEVA\\_ARAN\\_A](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8396/CUEVA_ARAN_A)
- Díaz, V. (2018) *La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana, año 2017* (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.

Elorza, F. (2008). *La Nulidad Objetiva del Despido de las Trabajadoras Embarazadas* (Análisis de Sentencia de Tribunal Constitucional) Universidad de Pblo de Olavide, Sevilla.

García, C. (2013) *Nulidad del despido por maternidad* (Tesis de grado) Universidad de Rioja, España.

Gordillo, Lara, Mayo & Gigante(2010) *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto*, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en la Web:<http://www.uam.es/personalpdi/stamaria/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso-10/EX-POST-FACTO-Trabajo.pdf>.

Hernández, M., & Sibrian Castellon, C. E. (2002). *Estudio sobre la estabilidad laboral de la Mujer trabajadora en estado de gravidez* (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador) El Salvador.

Landa Arroyo, C. (2014). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (65), 219-241. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

León, J. (2017) *El Despido Ineficaz de la Mujer Embarazada y el Principio de Economía Procesal* (Monografía de pregrado) Universidad de Cuenca, Ecuador.

Motta, F. (2010, enero - junio) *Protección a la Madre Gestante y en Etapa de Lactancia en Colombia*. *Revista Republicana*. Recuperadofile:///f:/Desktop/Hilda%20y%20Elva%20tesis/antecedentes/Internacional/135 Texto%20 del%20artículo-482-1-10 Protección%20de%20la%20 madre%20gestante%20en%20colombia.pdf

Neves Mujica, J. (S/A). *La estabilidad laboral en la Constitución de 1993*. La Constitución de. 1993

Orodoñez Matamoros, G. (2016) *El rol del trabajador social para el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada trabajadora*. (tesis de grado). Universidad Técnica de Machala.

Orsini, J. (2013). *Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas*. *Revista Derecho del Trabajo*, II (4), 15-154. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/11323/2989>

Toyama Miyagusuku, J. (2002). *El despido nulo en la jurisprudencia de la Corte Suprema*. *Advocatus*, 0(007), 194-207. doi:<http://dx.doi.org/10.26439/advocatus2002.n007.2388>

Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral*. *IUS ET VERITAS*, 20(40), 140-158. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>

Toyama Miyagusuku, J. (S/A). *Estabilidad Laboral y Acción de Amparo: Una Cuestionable Sentencia del Tribunal Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16646/16980>

Toyama Miyagusuku, J. y Neyra C. (2016, julio) *Criterios jurisprudenciales sobre la corte suprema sobre el despido nulo*. *Ius et veritas*, 24 (52)232-257 Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383>

Toyama, J. T., & Estrada, E. H. (2011). *La prueba del despido nulo en la nueva ley procesal del trabajo*. *Ita ius esto*, (1), 52-73. Recuperado por <https://www.itaiusesto.com/la-prueba-del-despido-nulo-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>

Vite, F. (2018) *Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado* (Tesis de maestría) Universidad de Piura.

Vivar Moreno, F. L. (2016). *El incumplimiento de los operadores de justicia al art. 148 del código orgánico de la niñez y adolescencia genera inseguridad jurídica y atenta el derecho de alimento para la mujer durante el embarazo parto y post-parto* (Bachelor's thesis), Loja. Ecuador

Yáñez, A. (1996). *El trabajo femenino y el principio de igualdad*. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (34), 57-66. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11833>

Zerga, L. P. *La igualdad de oportunidades en el empleo femenino y su relación con la Ley 30709*. *Revista de trabajo N 18*, 126.

## BIBLIOGRAFÍA

Blancas Bustamante, C. (2013) *El Despido en el derecho Laboral Peruano (3era Ed.)* Lima: Juristas Editores