

“LA REPOSICIÓN AL CARGO DE CONFIANZA DE  
UNA TRABAJADORA QUE NO INFORMÓ SOBRE  
SU ESTADO DE GESTACIÓN: DISCRIMINACIÓN,  
VULNERACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO Y A  
LA SALUD.”

Tesis para optar al título profesional de:

**Abogado**

**Autor:**

Santiago Miguel Yupanqui Rivera

**Asesor:**

Mg. José Carlos Espinoza Rangel  
<https://orcid.org/0000-0002-7187-4034>

Lima - Perú

2023

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUAL</b>	<b>40872575</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA</b>	<b>10206537</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>HAROLD VELAZCO MARMOLEJO</b>	<b>42390174</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## INFORME DE SIMILITUD

### Reposicion al cargo

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

**16%**

INDICE DE SIMILITUD

**15%**

FUENTES DE INTERNET

**5%**

PUBLICACIONES

**7%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.pj.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>busquedas.elperuano.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>S</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es realizado sobre la base del apoyo incondicional que me brindaron mis padres, mi abuelita visitación y gumersinda, por esta razón, dedico el presente trabajo a ellos, porque gracias al esfuerzo que realizaron durante mi trayecto escolar y universitario, hoy me encuentro en el camino de convertirme en un gran profesional.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los profesionales de la carrera pública y privada que me compartieron sus conocimientos y confiaron en mi trabajo, ya que, de esta manera inicio mi apasionamiento hacia esta hermosa carrera.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### **Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	88
CAPÍTULO V: REFERENCIAS.....	94

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### Índice de tablas

Tabla 1 Análisis jurisprudencial - CAS 30535-2019-LIMA .....	27
Tabla 2 Análisis jurisprudencial - CAS 5043-2020-LIMA .....	28
Tabla 3 Análisis jurisprudencial - CAS 11874-2018-HUANUCO .....	29
Tabla 4 Análisis jurisprudencial - CAS 11056-2017-HUANUCO .....	30
Tabla 5 Análisis jurisprudencial - CAS 4458-2017-JUNIN .....	31
Tabla 6 Guía de entrevista - pregunta 1 .....	32
Tabla 7 Guía de entrevista - pregunta 2 .....	39
Tabla 8 Guía de entrevista - pregunta 3 .....	46
Tabla 9 Guía de entrevista - pregunta 4 .....	53
Tabla 10 Guía de entrevista - pregunta 5 .....	60
Tabla 11 Guía de entrevista - pregunta 6 .....	67
Tabla 12 Guía de entrevista - pregunta 7 .....	74
Tabla 13 Guía de entrevista - pregunta 8 .....	81

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### **Índice de figuras**

Ilustración 1 Resultado de entrevista - pregunta 1 .....	38
Ilustración 2 Resultado de entrevista - pregunta 2 .....	45
Ilustración 3 Resultado de entrevista - pregunta 3 .....	52
Ilustración 4 Resultado de entrevista - pregunta 4 .....	60
Ilustración 5 Resultado de entrevista - pregunta 5 .....	66
Ilustración 6 Resultado de entrevista - pregunta 6 .....	73
Ilustración 7 Resultado de entrevista - pregunta 7 .....	80
Ilustración 8 Resultado de entrevista - pregunta 8 .....	87



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## RESUMEN

A la actualidad observamos que la regulación normativa y jurisprudencial a nivel nacional e internacional ha determinado que las empresas privadas y públicas se encuentran expresamente prohibidas de despedir o quitarle la confianza a una trabajadora que se encuentra en estado de gestación, siempre y cuando se haya informado sobre el estado de embarazo. De esta manera, en la presente tesis nos daremos cuenta que es criterio de algunos empleadores el hecho de que pueden quitarle la confianza o despedir a una trabajadora gestante sin justificación alguna cuando no se comunicó oportunamente sobre su estado prenatal. Bajo esta premisa, buscaremos determinar de qué manera la discriminación contra la mujer embarazada se relaciona con el retiro de confianza en un puesto de trabajo hacia una vulneración al derecho del trabajo y la salud cuando no informaron a la empresa sobre su estado de gestación, tomando en consideración que su labor consiste en mantener un trato directo con el personal de dirección por lo que resultaría irrazonable la comunicación documental. En conclusión, tenemos que el método de investigación que utilizare para la redacción del trabajo será la forma cualitativa con el diseño de la teoría fundamentada y el fenomenológico – hermenéutico, es decir, bajo el enfoque de la interpretación de los hechos y bajo la opinión de diversos autores

**PALABRAS CLAVES:** Derecho Laboral, discriminación laboral, reposición laboral, cargo de confianza, trabajadora gestante, Derecho al Trabajo y Derecho a la Salud.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

El trabajador de confianza es designado por el empleador, tiene un contrato de naturaleza especial frente al de los demás colaboradores, toda vez que, manejará información de confidencialidad y tendrá una comunicación directa con la empresa y con el personal de dirección, de esta manera, también debemos de tener en cuenta que el subordinante tiene la facultad de decidir de manera unilateral si le retira la confianza al trabajador, dicho esto, resulta que a través de reiterada jurisprudencia emitida por el TC y Corte Suprema, se ha llegado a determinar que el retiro de confianza realizado de manera unilateral resulta un acto valido y no afecta a ningún derecho constitucional, por ende, los criterios que se manejan en los órganos decisorios es que este acto no acarrea arbitrariedad alguna por parte de la empresa, por lo que, tampoco procedería una reposición al cargo. (Toyama M. & Merzthal S, 2014)

Así las cosas, debemos de tener en consideración que al centrarnos en el caso de una trabajadora que ostenta un cargo de confianza y que a su vez se encuentra en estado de gestación, deberá de tener un trato totalmente distinto, toda vez que, la empresa debería de atenerse a quitarle la confianza de manera unilateral y sin motivación alguna, ya que, nuestra Constitución resguarda y protege a la madre gestante, su trabajo y como consecuencia de ello, su salud, de esta manera, tenemos que estos derechos que resguarda el estado en favor de las madres gestantes no solo se encuentran referenciadas en nuestra Carta Magna, sino que también las vemos reflejadas a través convenios internacionales que brindan protección a la madre trabajadora. (Convenio 183 de la OIT).

Bajo esta premisa, nuestra normativa nacional ha promulgado el Decreto Supremo 003-97-TR publicada el 27 de marzo de 1997 a través del cual se establece en su articulado

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

29 que el despido es nulo cuando la empresa tenga como motivo el embarazo de una trabajadora, así, tenemos que este dispositivo legal solo establece como un requisito mínimo que la colaboradora haya cumplido con notificar documental sobre su estado de preñes , pero, ¿qué pasa cuando la trabajadora omite el acto de comunicación formal a la empresa?

Sentando un ejemplo para un mejor entendimiento de la presente investigación, tenemos: el caso de una trabajadora a la que se le encargó un puesto de confianza donde se viene desempeñándose de forma eficaz, demostrando de por medio su profesionalismo y responsabilidad y que, en el decurso de su vínculo laboral se dio con la sorpresa de que se encontraba con dos meses de gestación ante su evidente cambio corporal, por lo que decide no comunicar a la empresa de su embarazo porque entiende que su contrato es uno de naturaleza especial, sin embargo, la empresa sin motivo ni justificación alguna de manera intempestiva decide retirarle la confianza, ¿acaso estaríamos hablando de un acto discriminatorio ante un embarazo evidente?, ¿acaso resultaba necesario comunicar a la empresa de manera formal cuando ya contaba con un estado evidente?.

### **1.1. Realidad problemática**

Ante el ejemplo citado líneas arriba, entendemos que la gran mayoría de las trabajadoras de confianza que se encuentran en estado de embarazo no informan documentalmente sobre su condición, por el carácter especial de su vínculo laboral, ya que, en muchos casos se atemorizan que por su solo estado de gestación el empleador les retirara de su cargo, por lo que, eligen continuar laborando sin la comunicación que exige el Decreto Supremo 003-97-TR, sin embargo, resulta que el decurso del tiempo evidencia su propia condición y, cuando esto sucede, las empresas creen que aún se encuentran en la facultad de poder retirarles la confianza a las trabajadoras sin justificación alguna porque no se informó

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

documentalmente sobre su condición, lo cual a mi criterio sería un acto totalmente arbitrario y vulneratorio a los derechos constitucionales.

En razonamiento a lo expuesto, si bien el cargo de confianza tiene un contrato de naturaleza especial, lo cierto es que cuando una mujer embarazada ostenta este cargo, se debe de priorizar su protección establecida en nuestra carta magna, motivo por el cual, a pesar de que la norma establezca que la trabajadora deba de informar documentalmente sobre su estado de gestación para ser protegida ante un despido arbitrario o retirarle la confianza, lo cierto es que, al ostentar un cargo de confianza, existe un trato directo con el personal de la empresa y el personal de dirección, evidenciándose con los mismos sus cambios corporales, por lo que, en estos casos, ante un embarazo evidente soy de la posición que no resultaría necesario informar documentalmente a la empresa sobre el estado de embarazo cuando tenemos de por medio que día a día la trabajadora ha convivido con los propios directivos de la empresa, denotándose que en el supuesto del retiro de confianza, se supondría que el motivo de su decisión sería el estado de preñez de la trabajadora, lo cual sería un acto discriminatorio que atentaría contra la protección de una mujer gestante, vulnerando de esta forma el derecho al trabajo y a su salud.

Para Toyama (2016) no resulta necesario que la gestante notifique a su empleador de su estado cuando esto ya resulta evidente. Entendiéndose de esta manera que, existen excepciones a la norma, la cual, si bien debe de ser cumplida, también debemos de ampararnos en el mejor derecho para la trabajadora en base a la primacía de la realidad y a las garantías que la Carta Magna dicta. Motivo por el cual, sería un criterio desatinado por una empresa el quitarle la confianza a una gestante cuando está ya se encuentra con un estado

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

de embarazo muy avanzado y que de por medio, se entiende que ha compartido estadio con los trabajadores de dirección y demás representantes de la empresa.

En específico, debemos entender que las trabajadoras que ostentan un cargo de confianza tienen un contacto directo con el personal directivo de la empresa, lo que daría a entender que si la colaboradora tiene un embarazo muy evidenciado en su fisonomía, resultaría irrazonable que se tenga que comunicar a través de documentos sobre su condición, por lo que, al encontramos ante un escenario en el que la empresa decida quitarle la confianza a una trabajadora que evidentemente está embarazada, significaría que la decisión adoptada sería por la propia condición de la mujer.

## **1.2. Justificación**

Con los problemas mencionados anteriormente, tenemos la necesidad de proteger los derechos de la trabajadora embarazada que ostenta un cargo de confianza, puesto que, a la fecha no existe normatividad alguna en nuestro país que haya hecho extensiva la protección de la madre gestante que ostentan este tipo de relación contractual de carácter especial, tomando en consideración que nos encontramos frente a un vínculo laboral en el que la empresa así como le otorgó la confianza para poder asumir nuevas funciones, tareas y responsabilidades de manera unilateral, también puede quitarle el cargo sin justificación alguna, a menos que de por medio la trabajadora se encuentre en estado de gestación. Asimismo, analizaremos en la presente investigación el hecho relacionado a la no comunicación por parte de la trabajadora que ostenta un cargo de confianza, cuando esto no resulta necesario frente a una situación evidente de embarazo, ya que, de lo contrario estaríamos frente a un atentado al derecho del trabajo y a la salud de la madre trabajadora.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### **1.3. Antecedentes**

Se ha encontrado los siguientes estudios a nivel nacional referente a la problemática que he planteado en la presente tesis, los cuales ayudaran a defender mi postura frente a la situación que estoy planteando.

Astullo, A & Becerra, M (2021) en su tesis titulada “Protección contra el despido de trabajadoras embarazadas en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019” para optar por el título profesional de abogada de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho. Trabajo de investigación realizada de tipo básica, interpretativo con enfoque cualitativa. La tesis inicia sosteniendo que durante la etapa de convocatoria a un puesto de trabajo la empresa no puede solicitar de por medio porque se estaría de por medio discriminando a la mujer trabajadora gestante. Este hecho sustentado por la actora se indica a raíz de que la Municipalidad de Moyobamba destituyó a mujeres en estado de gestación pese a que ya contaban con el conocimiento debido de su condición de embarazada. De esta manera, surge la siguiente interrogante de ¿la madre gestante tiene derechos reforzados para procurar la protección a su estado de salud? y, ¿puede un juez disponer una medida garantista frente a un despido nulo? Las interrogantes propuestas se dieron en base que la empleadora a pesar de contar con la comunicación y el debido conocimiento del estado de gestación de las trabajadoras, decidió apartarlas del vínculo laboral con la rescisión de sus contratos, es más, con la consideración de que a las convocatorias futuras para puesto de trabajo, de por medio estaba la exigencia del test de embarazo, lo cual resulta una actitud totalmente discriminatoria al tener de por medio que nuestra carta magna protege legalmente a la mujer embarazada.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Para Vite (2018) en su tesis titulada “Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado” para obtener el grado de Master en Derecho Público con mención en Derecho Constitucional en la Universidad de Piura en la Facultad de Derecho; tenemos de por medio un trabajo de investigación de tipo cualitativo, es decir, realizado bajo los conceptos de distintos autores. La investigación inicia sosteniendo que, se debe respetar la dignidad humana de toda persona, ya que, este es un bien jurídico protegido constitucionalmente el cual debe ser garantizado en todo momento. Asimismo, el autor explica que las empresas en su condición de empleadores que tiene a cargo un grupo de personas subordinadas terminan realizando actos arbitrarios y dejando en situaciones desventajosas a los titulares de derecho, situando como ejemplo los periodos de prueba de contrato en los que se inmiscuye un trabajador al inicio de su relación laboral, donde observamos claramente que puede existir la mayor cantidad de actos arbitrario y no existirá consecuencias para la empresa, ya que, consideran que los empleadores que se encuentran habilitados para dejar de contar con los servicios del trabajador de manera unilateral al encontrarse dentro del periodo de prueba, entonces observamos que también se pueden ver afectadas con este tipo de tratos arbitrarios las madres gestantes que se encuentran en estado de gestación y que también se encuentran en periodo de prueba existiendo de esta manera una transgresión . A su vez, observamos que el autor determina como problema, lo siguiente ¿debe el empleador como subordinante informar porque una trabajadora que se encuentra en periodo de prueba y que está en estado de preñez no pudo pasar el periodo de prueba?, para lograr desvirtuar esta problemática, el autor abarcó que el fin de los derechos consagrados en la constitución es el respeto a la dignidad humana, por lo que consideró que si se debe de informar por qué no pasó el periodo de prueba una trabajadora gestante.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Para Rodríguez. T & Vergara. V (2020) en su tesis titulada “Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario” para optar el título profesional de Abogado en la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Cesar Vallejo. El trabajo citado, mantiene un enfoque cualitativo en relación con los conceptos adoptados en jurisprudencia y diversos autores. El autor inicia su investigación indicando que, antiguamente la Corte otorgaba derechos resarcitorios a personal de confianza que se le retiraba del cargo, pero que sin embargo a partir del año 2015 se cambió la decisión, lo que él considera como una vulneración a los derechos del trabajador de confianza. Se plantea la siguiente problemática indicándose que ¿quitarle la confianza al trabajador es un acto arbitrario? Interrogante que a su criterio un derecho a la indemnización al colaborador que se le retira el cargo de confianza por cuanto considera que de por medio ha existido una relación laboral donde se encontró frente a la subordinación, prestación de servicios y remuneración.

Para Roeder. N (2019) en su tesis titulada “estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza” para optar el título profesional de abogado en la facultad de derecho y ciencias políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego, se utiliza una investigación de tipo descriptivo bajo métodos deductivos. La Investigación inicia indicándose que quitarle la confianza a un trabajador de manera intempestiva vulnera el derecho al trabajo establecida en la constitucional, ya que, considera que este acto debe ser sustentado bajo fundamentos subjetivos y legales para garantizar su estabilidad en el puesto de trabajo. También desprende como parte de su problemática que no existe una regulación respecto a las formas culminación de la relación laboral de los trabajadores de confianza, por lo que, a modo de solución intenta explicar bajo qué criterios debería establecer una decisión de reposición e indemnización en favor del trabajador de confianza cuando es



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

retirado arbitrariamente, al considera que debe otorgarse un adecuado tratamiento a los trabajadores de este tipo.

## **1.4. Bases teóricas**

### **1.4.1. Cargo de confianza**

Farfán. S (2011) sostiene que la empresa para la elección de un trabajador de confianza, invoca su facultad discrecional para decidir en qué colaborador deposita más su confianza para desempeñar un cargo donde se accederá a información privilegiada (reservada) y donde tendrá comunicación directa en representación de la empleadora con el personal de dirección. Asimismo, sostiene dentro de su artículo que el término del vínculo laboral de este tipo de contratos de carácter especial dependerá de la empresa, frente a una causa que considere justa.

Godenzi. J (2019) el trabajador de confianza que bajo la faculta discrecional del empleador es repentinamente despedido de su cargo, incurre en un despido arbitrario y por tanto, se encuentra apto para solicitar una indemnización por el detrimento moral que se le ocasiona.

Toyama M. & Merztha M (2014) el personal de confianza corresponde al organigrama de la empresa, por lo que, asumiría una responsabilidad representativa del empleador frente a otros trabajadores, ya que, sus decisiones adoptadas servirán para mejoras en el entorno laboral, los cuales serán comunicados directamente al personal de dirección.

### **1.4.2. Discriminación laboral**

Castro. J (2019) la discriminación laboral es aquella que surge a partir de una exclusión del vínculo laboral de un trabajador por su orientación sexual, raza, opinión política, sindicación, color o condición sin justificación alguna, logrando de esa manera desvincular de su

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

ocupación a la persona. Este acto discriminatorio no solo se puede ver reflejado ante actuaciones directas realizadas por el empleador ante su trabajador, sino que también puede realizar esta acción a través de conductas indirectas, como viene a ser trasladar a la persona a un lugar inhóspito, hacerlos trabajar en condiciones incorrectas para que ejerza sus funciones a cabalidad o la expresión de desigualdad frente a sus otros compañeros. En esta etapa observamos que, dentro de la investigación, observamos que la mujer embarazada padece de discriminación laboral por su condición de embarazada, lo cual se ve expresado con el retiro de la confianza inmediato por parte de la empresa.

Zarcuela P (2016) considera que la desigualdad es un sinónimo de la discriminación frente a un trato de índole inferior con otras personas por su raza, condición o género. También sostiene que la persona que padece de esta discriminación en la índole laboral, padece la peor calidad para las funciones que se le encomienda, lo que trae consigo una reprochable función digna de despido, teniendo este supuesto como un acto ocasionado por la propia empresa. Por último, es de la postura que la discriminación laboral es un acto que a la actualidad se viene ejerciendo frente a mujeres embarazadas con mucha habitualidad.

### **1.4.3. Reposición laboral**

Pesantes F. (2019) indica que ante un despido incausado, el trabajador tiene la potestad de acudir al órgano jurisdiccional para solicitar su reposición al puesto de trabajo como producto del actuar ininteligente de la empresa.

Besich. A (2020) sostiene que la reposición al puesto de trabajo debería de entenderse como un derecho a la estabilidad de la persona, pero que no debería de entenderse ambos conceptos como sinónimos, pero el fin que ambos buscan es la protección al derecho del trabajo ante un acto arbitrario adoptado por una empresa.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

#### **1.4.4. Protección a la mujer embarazada en el trabajo**

Freire A; Ordoñez B & Peña G (2022) mantienen la posición que las mujeres embarazadas están en desprotección frente a sus puestos de trabajo, puestos que, su propia condición condice a que no pueda realizar las mismas acciones que hacía antes de encontrarse en estado de gestación, por lo que se debe procurar su ingreso salarial a fin de proteger la salud y su alimentación.

Salinas B (2017) indica que las mujeres embarazadas sufren un gran porcentaje de despido intempestivo porque son considerados como gastos para una empleadora, al considerar que sus labores se verán interrumpidas en cualquier momento de su etapa pre-natal, lo que no será para beneficio de la empresa, por esta razón, se considera que se debe procurar la protección a la mujer trabajadora.

### **1.5. Formulación del problema**

#### **1.5.1. Problema General**

¿Procede el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado gestación cuando su condición era evidente?

#### **1.5.2. Problemas específicos**

¿De qué manera el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación se relaciona con la discriminación laboral?

¿Cuál es la naturaleza jurídica de una trabajadora de confianza que se encuentra en estado de gestación?

¿Es necesario regular medidas que garanticen el apoyo y protección a la madre gestante que se encuentra en un cargo de confianza?

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

¿Debería de reponerse el cargo de confianza a una trabajadora que no informo sobre su estado de gestación?

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar si procede el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado gestación cuando su condición era evidente.

### **1.6.2. Objetivo específico**

OE1: Determinar de qué manera el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación se relaciona con la discriminación laboral.

OE2: Determinar cuál es la naturaleza jurídica de una trabajadora de confianza que se encuentra en estado de gestación.

OE3: Determinar si es necesario regular medidas que garanticen el apoyo y protección a la trabajadora gestante que se encuentra en un cargo de confianza.

OE4: Determinar si debería de reponerse el cargo de confianza a una trabajadora que no informo sobre su estado de gestación.

## **1.7. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

No procede el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación cuando su condición es evidente, puesto que, el convenio 183 de la OIT dicta que no resulta necesario informar a la empleadora sobre el embarazo cuando esto ya resulta algo visible, aún más si tenemos en consideración que para el retiro del cargo de confianza se

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

necesita de una motivación suficiente, ya que de lo contrario se presumiría que este actuar arbitrario sería es causa del estado de gestación.

### **Hipótesis específica**

HE1: Teniendo en cuenta que no existiera una debida motivación en el retiro de confianza de una trabajadora, se entendería que el único motivo por el que la empresa decide no contar por sus servicios es por su estado de embarazo, por esta razón, se entendería que de por medio ha existido una discriminación laboral contra la mujer por su condición.

HE2: La naturaleza jurídica de una trabajadora que ostenta un cargo de confianza se encuentra determinada en base a la protección del estado como madre gestante, por lo que, de acuerdo a las garantías constitucionales, se deberá priorizar su derecho a la salud y al trabajo.

HE2: Frente a los actos arbitrarios que cometen las empresas con el persona de confianza resulta necesario regular medidas que garanticen el apoyo y protección a la madre gestante que se encuentra en un cargo de confianza que no informo sobre su estado de gestación, motivo por el cual, nuestro ordenamiento nacional con el fin de procurar la protección a la madre gestante deberá de regular los supuestos de hecho en el que una trabajadora de confianza salga en estado de gestación a fin de promover el respeto a su derecho de la salud y el trabajo.

HE4: Cuando nos encontramos frente a actos discriminatorios que traer como consecuencia el despido de una trabajadora de confianza, su reposición resulta el medio idóneo para cumplir con la finalidad de salvaguardar la estabilidad laboral de la madre gestante.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 1.8. Tipo de investigación.

#### Básico.

La presente tesis es realizada bajo la investigación básica, puesto que, lo que se busca es ampliar los conocimientos para una debida protección a las mujeres que se encuentran en estado de gestación, así como, el ofrecer las soluciones a las problemáticas que se plantearon producto del análisis realizado.

### 1.9. Enfoque de la investigación: Cualitativa.

La investigación realizada tiene un enfoque cualitativo. Para Guerrero (2016) una tesis con este tipo de enfoque trae consigo la percepción de la realidad, esto quiere decir, poner en práctica los fenómenos que se han adquirido por propio conocimiento. A su vez, tenemos que para Fernández y Baptista (2014) este tipo de investigación concierne a la exposición de experiencias propias para luego generar teorías con un criterio de lo particular a lo general. Asimismo, según Muñoz (2016) el enfoque cualitativo parte de la revisión y análisis de fuentes bibliográficas, así como de hechos que se encontraran documentados.

Bajo estas premisas, la presente investigación se realizará utilizando un enfoque cualitativo puesto que, pretendo desarrollar una problemática que a la actualidad sigue afectando a una población determinado, para lo cual, este tipo de enfoque me permitirá traer a colación artículos científicos, revistas académicas, tesis de grado a nivel nacional e internacional. Cabe precisar que, en el desarrollo del presente trabajo no abarcare información estadística sino solo realizare análisis e interpretación jurídica de las investigaciones analizadas.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

### **1.10 Diseño.**

En la presente investigación se ha aplicado dos tipos de diseños, por un lado, tenemos el diseño de la teoría fundamentada y por el otro, al diseño fenomenológico- hermenéutico. El primero, para Cuñat R. (2007) la metodología de la teoría fundamentada tiene como finalidad explicar las conductas que suceden en un cierto campo; en el presente caso, abarcaremos la investigación en un determinado fenómeno social, como es el hecho relacionado a la conducta de las empleadoras frente al personal de confianza que se encuentra en estado de gestación. Asimismo, tenemos que para Páramo D. (2015) este método de investigación, trae a flote la búsqueda de los hechos por parte del investigador relevantes a los hechos relacionados a la problemática.

Por otro lado, Fuster D. (2019) nos dice que la investigación fenomenológica hermenéutica es la interpretación de las experiencias de otros autores y/o investigadores; es decir, que la presente investigación no solo estará fundamentada en un tema teórico, sino también, estará redactada en base a las experiencias de otras personas, como en este caso se realizará a través de las entrevistas a otros profesionales.

### **1.11. Técnicas.**

Las técnicas en una investigación según Aguirre (2015) es la forma en cómo se obtendrá la información para el desarrollo del trabajo; es decir, en base al enfoque cualitativo, debemos de detallar de qué forma plasmaremos las ideas de solución a la problemática presentada.

Dicho esto, tenemos que en esta investigación buscaremos profundizar en la respuesta de cada entrevistado sobre su perspectiva que tienen sobre el retiro de confianza en una mujer que ostenta un grado de confianza que tiene un evidente estado de embarazo.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Las técnicas empleadas en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

Análisis de fuente documental: Traslada el análisis e interpretación que realicé a artículos jurídicos, tesis de grado y jurisprudencia nacional e internacional con la finalidad de entender los actos arbitrarios que realizan las empresas frente a una trabajadora de confianza que no informó sobre su estado de gestación, determinando de esta forma los derechos vulnerados en contra de la madre trabajadora.

Entrevistas: Esta técnica permitirá recoger opiniones técnico- legales de especialistas en el ámbito laboral y constitucional respecto al tema materia de investigación. Tomándose en consideración los comentarios que sean de mayor utilizar para la exposición del presente trabajo.

### **1.12. Instrumento.**

En el presente trabajo como instrumento de investigación abarcaremos las tesis nacionales e internacionales y revistas jurídicas colgadas en páginas como: SCIELO, REDALYC, GOOGLE BOOKS, BIBLIOTECA VIRTUAL DE UPN y GACETA JURIDICA.

Aunado a esto, para el aclaramiento de la presente problemática, utilizaremos las guías de entrevistas con preguntas seguridad y aspectos a analizar.

### **1.13. Materiales**

Los instrumentos a emplear en el presente trabajo de investigación con Redalyc, Scielo, Google Académico y entrevistas

### **1.14. Análisis de datos**



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Una vez culminada las entrevistas, se procederá a la obtención de las respuestas que sean de mayor relevancia para dilucidar la presente problemática, analizando lo contextualizado en los instrumentos.

### **1.15. Población y Muestra**

Para López P. (2004) la población en un conjunto de personas que forman parte de una investigación, mientras que las muestras son los procedimientos que realizara el investigador para determinar los procedimientos en el trabajo, lo que sería también un similar a la población.

**Población:** Es esta investigación he decidido por tomar como parte de la población a abogados que vienen asesorando empresas y aquellos litigantes que dentro de su experiencia vieron que trabajadoras de confianza fueron retiradas de su cargo por encontrarse en estado de embarazo. Asimismo, abarcare la opinión de funcionarios especializados en materia laboral.

**Muestra:** Utilizaremos una muestra de 11 Sentencias emitidas por la Corte Suprema y TC donde se dilucidará la presente problemática. Asimismo, contaremos con la muestra de 20 abogados litigantes y/o funcionarios especializados en materia laboral quienes nos responderán preguntas de la guía de entrevista y/o formularios de Google Forms.

Criterios de inclusión de la muestra

- Hombres y mujeres que sean abogados litigantes.
- Hombres y mujeres que sean funcionarios relacionados al mundo del derecho.
- Hombres y mujeres que sean especialistas en derecho laboral
- Hombres y mujeres que sean especialistas en derecho constitucional.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

- Hombres y mujeres que hayan mantenido un contrato de confianza con alguna entidad.

#### Criterios de exclusión de la muestra

- Hombres y mujeres que no sean abogados litigantes.
- Hombres y mujeres que no sean funcionarios relacionados al mundo del derecho.
- Hombres y mujeres que no sean especialistas en derecho laboral
- Hombres y mujeres que no sean especialistas en derecho constitucional.
- Hombres y mujeres que no hayan mantenido un contrato de confianza con alguna entidad.

#### **1.16. Procedimiento**

Se analizarán Sentencias emitidas por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, asimismo, se realizarán entrevistas para lo cual, prepare una guía de entrevista o cuestionario para las personas consigas en la muestra fin de recabar la información para la presente investigación.

#### **1.17. Aspectos Éticos.**

La información recopilada en el presente trabajo es de fuente fidedigna, sustraída de fuentes confiables que garantizan la veracidad de mis argumentos. Es así como la presente investigación contiene todo y cada uno de los presupuestos requeridos por la universidad con la finalidad de obtener resultados eficaces, recurriendo al citado y estructurado de acuerdo al formato APA.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### 1. Análisis jurisprudencial

Tabla 1 Análisis jurisprudencial - CAS 30535-2019-LIMA

<b>Casación N°</b>	30535-2019-LIMA
<b>Demandante:</b>	Kelly Antonia Jara Torres – interpuso recurso
<b>Demandado:</b>	INDECOPI
<b>Sala:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema
<b>Fecha de la Resolución</b>	seis de setiembre del dos mil veintidós
<b>Pretensión demandada:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nulidad del despido de la que ha sido objeto por su estado de embarazo, en consecuencia, se ordene su reposición al puesto de trabajo</li></ul>
<b>Causal del recurso de casación:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Infracción normativa del inciso e) de artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR</li></ul>
<b>Parte considerativa de la resolución:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La notificación del embarazo serviría solo cuando el estado de gravidez no fuera evidente</li><li>- El despido es nulo si de la sola observación externa de la trabajadora se desprendiera su condición de gestante.</li><li>- No se ha demostrado causa justificada de la desvinculación de la trabajadora por lo que presumen que el motivo de la decisión es el embarazo.</li><li>- Si corresponde la reposición de la demandante solo por un periodo temporal porque no existe plaza vacante ni presupuestada.</li></ul>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<b>Decisión:</b>	- Fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante, CASARAON la S/V
------------------	---

Tabla 2 Análisis jurisprudencial - CAS 5043-2020-LIMA

<b>Casación N°</b>	5043-2020-LIMA
<b>Demandante:</b>	Nelly Lisseth Valenzuela Guevara
<b>Demandado:</b>	Congreso de la Republica – interpuso recurso
<b>Sala:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema
<b>Fecha de la Resolución</b>	Seis de diciembre del dos mil veintidós
<b>Pretensión demandada:</b>	- Nulidad de su despido por embarazo, en consecuencia, se ordene su reposición y pago de remuneraciones.
<b>Causal del recurso de casación:</b>	- Infracción normativa por inaplicación del numeral 2 artículo 4 de la Ley N° 28175 - Infracción normativa por interpretación errónea del literal ew del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR
<b>Parte considerativa de la resolución:</b>	- El trabajador de confianza tiene expedito su derecho para cuestionar judicialmente la decisión de separarlo del cargo. - Se debe procurar la protección y salvaguarda del empleo a las madres gestantes. - No resulta necesario que la trabajadora comunique su estado de embarazo. - No se puede desconocer los derechos laborales de la trabajadora gestante.
<b>Decisión:</b>	- Infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada. No casaron

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Tabla 3 Análisis jurisprudencial - CAS 11874-2018-HUANUCO

<b>Casación N°</b>	11874-2018-HUANUCO
<b>Demandante:</b>	Neydi Dayne Arevalo Maytahuari
<b>Demandado:</b>	Anticuchería Restaurante JR – interpone casación
<b>Sala:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
<b>Fecha de la Resolución</b>	once de julio del dos mil diecinueve
<b>Pretensión demandada:</b>	- Nulidad de su despido, en consecuencia, su reposición.
<b>Causal del recurso de casación:</b>	- Infracción normativa material del literal e) del artículo 29 del TUO de la Ley 728
<b>Parte considerativa de la resolución:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para asegurar la protección de la trabajadora gestante se debe cumplir con comunicar documentalmente, pero, no será exigible si de la apreciación visual se puede desprender su condición.</li> <li>- La accionante comunicó de manera verbal su estado de gestación.</li> <li>- Ya tenía 03 meses de gestación y fue a la clínica de emergencia en el trabajo por su complicación de embarazo.</li> <li>- A pesar que no existió comunicación documental, se presume que el despido tuvo como motivo en realidad el estado de gestación de la trabajadora al no haberse justificado otro supuesto.</li> </ul>
<b>Decisión:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.</li> <li>- No casaron la sentencia de vista</li> </ul>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Tabla 4 Análisis jurisprudencial - CAS 11056-2017-HUANUCO

<b>Casación N°</b>	11056-2017-HUANUCO
<b>Demandante:</b>	Maria Idelsa Herrera Concha – interpone casación
<b>Demandado:</b>	Papelera Reyes S.A.C
<b>Sala:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
<b>Fecha de la Resolución</b>	Veintiocho de marzo del dos mil diecinueve
<b>Pretensión demandada:</b>	- Nulidad de su despido, en consecuencia, su reposición.
<b>Causal del recurso de casación:</b>	- Infracción normativa del inciso e) del artículo 29 del TUO del 728.
<b>Parte considerativa de la resolución:</b>	- La trabajadora tenía 04 meses de gestación - La empresa indico que no obra medio probatorio alguno que conduzca a la demandada a tomar conocimiento. - La gestión evidente se da a partir de los siete meses de embarazo.
<b>Decisión:</b>	- Infundado el recurso de casación interpuesto por la demandante. - No casación la Sentencia de Vista

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Tabla 5 Análisis jurisprudencial - CAS 4458-2017-JUNIN

<b>Casación N°</b>	4458-2017-JUNIN
<b>Demandante:</b>	Anabel Claros Valdez
<b>Demandado:</b>	BBVA
<b>Sala:</b>	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
<b>Fecha de la Resolución</b>	cinco de marzo del dos mil diecinueve
<b>Pretensión demandada:</b>	- Nulidad de su despido, en consecuencia, su reposición.
<b>Causal del recurso de casación:</b>	- Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. - Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57 del TUO 728 - Infracción normativa por aplicación indebida del literal e) del artículo 29 del TUO 728.
<b>Parte considerativa de la resolución:</b>	- Es exigible que se ponga en conocimiento del empleador el estado de embarazo, pero esto resulta distinto cuando la gestación es evidente por lo que la madre igual debe ser protegida frente a despidos. - La renovación del contrato intrínsecamente deduce que la entidad tenía conocimiento del estado de gestación, puesto que a la fecha de su cese tenía cuatro meses de embarazo.
<b>Decisión:</b>	- Infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada. - No casación la Sentencia de Vista

## 2. Entrevistas

**Pregunta 1:** A criterio de usted, si el empleador de manera unilateral decide retirarle el cargo de confianza a una trabajadora que se encuentra gestando pero que no informó documentalmente sobre su estado a pesar de tener un embarazo evidente, ¿Cuál sería su situación jurídica laboral?

Tabla 6 Guía de entrevista - pregunta 1

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>Carlo André Alca Cárdenas</b>  (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)	El empleador no puede modificar las condiciones del trabajo sin previo acuerdo con el colaborador mientras se mantenga el vínculo laboral en base al estado evidente de gestación de la trabajadora.  (Es aplicable es despido nulo).
<b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b>  (Abogada litigante y especialista en materia laboral)	Si la gestante está dentro de sus funciones como personal de confianza , debe primar el principio de primacía de la realidad, puesto que un embarazo avanzado no necesita documentos que lo acrediten, asimismo en nuestra legislación no está tipificado el retiro de confianza como un motivo para despedir a un trabajador, y ello conlleva a que el empleador no dé explicaciones sobre el retiro de confianza puesto que las causas del mismo no están tipificadas dentro de nuestra legislación , lo que nos hace ver un vacío legal ,



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	vulneración a la estabilidad laboral , defensa y al artículo 2 de la Constitución.
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	La desvinculación laboral
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	Yo lo demandaría ya que tengo derechos al ser una mujer gestante
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	Si el estado de la gestante es evidente considero que en mérito al principio de primacía de la realidad que se maneja en derecho laboral, se desarrolla una relación laboral indeterminada
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b></p>	Creo que habría un incumplimiento por parte de la trabajadora, pues pone en riesgo a la superioridad por no estar informado sobre todo en

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>los primeros 3 meses que son los meses de riesgo y por desconocimiento podría encargarle casos o trabajo que pueda poner en riesgo su vida y la del concebido.</p>
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b>  (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	<p>Naturaleza indefinida</p>
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b>  (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>No debería ser removida del cargo. Debería mantener el cargo salvo que el hecho de su remisión se vea efectuado por una falta grave.</p>
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b>  (Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Que la trabajadora tiene una protección especial contra el despido arbitrario, pues el empleador no debe transgredir un derecho constitucional a una trabajadora que se encuentra en estado de gestación</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b>  (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>La trabajadora tendría derecho a demandar despido nulo, ya que al ser el embarazado evidente no es necesario que lo haya comunicado.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b>  (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>En el caso de trabajadores de confianza, procedería el despido. Su condición de gestante no le garantiza la permanencia ya que los trabajadores de confianza están supeditados a la confianza del empleador por lo que no cabe la nulidad del despido</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b>  (Juez Superior Provisional de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>Su situación jurídica laboral sería la de haber sido víctima de un despido nulo, pues aun siendo trabajadora de confianza, su estado de gravidez le brinda especial protección</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>La naturaleza laboral de una trabajadora de confianza es uno de encargo unilateral</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si como producto del retiro de confianza se le despide, la trabajadora tendría todo su derecho de solicitar su reposición por ser trabajadora gestante y tiene protección legal</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b> (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si le retiraron la confianza y siempre ha estado laborando como trabajadora de confianza al ser de naturaleza subjetiva, la pérdida de esta extingue el contrato.</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b> (Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>El estar embarazada no sería una causal para despedir a ninguna trabajadora.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b> (Asistente de Juez Superior de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de</p>	<p>La trabajadora en estado de gestación tiene estabilidad laboral sustentado en la Constitución.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

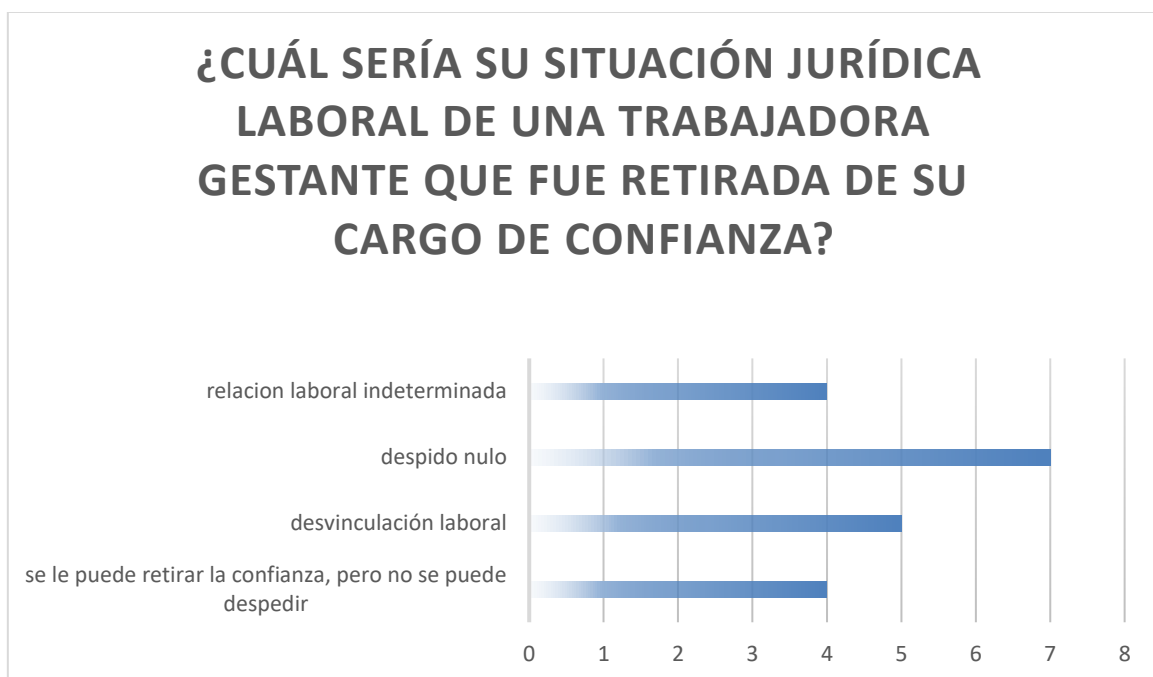
<p>experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	
<p><b>Renzo Gotelli</b> (Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>legalmente es válido.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b> (Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	<p>Despedida, pero con derecho a reincorporación por discriminación por razón de sexo</p>
<p><b>Evelyn Escate Huaman</b> (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	<p>En este caso, la situación jurídica laboral de la ex trabajadora gestante sería la de un despido nulo, toda vez que, si bien debió informar sobre su condición de gestante, no es menos cierto, que su embarazo era evidente para el empleador, tal es así que, el Tribunal Constitucional de acuerdo al Convenio N° 183 de la OIT asume el criterio de no exigibilidad de informar por escrito al empleador, aunado a que nuestra legislación interna refiere que</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	si el empleador no justifica la causa razonable del despido, se presume que el móvil o causa de despido ha sido el embarazo.
--	--

### Resultados de la entrevista

He recogido los siguientes resultados de la primera pregunta que realice a los entrevistados:



*Ilustración 1 Resultado de entrevista - pregunta 1*

Conforme podemos observar del grafico ilustrado, tenemos que un 20% de los entrevistados ha considerado que la situación jurídica de la trabajadora de confianza que se le retira del cargo pasaría a ser uno de naturaleza indeterminada, otro 20% ha sostenido que si se puede retirar el cargo de confianza a la trabajadora pero que no se le puede despedir, un 35% ha tenido el criterio de que esta situación devendría en un despido nulo, es decir, con futura reincorporación y por último, otro 25% ha considerado que recaería en una desvinculación laboral, que no sería otra cosa que aceptar el acto unilateral de la empresa.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

**Pregunta N° 02:** A criterio de usted, teniendo en consideración que una trabajadora de confianza que no informó documentalmente sobre su estado de gestación pero que aun así su fisonomía evidencia su embarazo y, a pesar de ello, es retirada de su cargo sin justificación alguna, ¿sería un acto vulneratorio al principio de primacía de la realidad tomando en consideración el derecho protector a las madres gestantes y el derecho a la salud? ¿por qué?

*Tabla 7 Guía de entrevista - pregunta 2*

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Sí, porque no se puede porque al ser evidente el empleador toma conocimiento.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Si y la respuesta está en la primera.</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	<p>No habría vulneración de derechos, porque el cargo ocupado es de confianza y las condiciones no son las mismas que otro tipo de contrato laboral, situación conocida por ambas partes al iniciar la relación laboral. Por tanto, resulta</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	<p>irrelevante el hecho de la gestación para que se dé la desvinculación, salvo que en un juicio se demuestre fehacientemente lo contrario.</p>
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si estaría en contra de ese derecho, porque como mujer gestante la ley me ampara</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Si vulneraría tanto principios constitucionales, así como laborales, porque en el principio de primacía de la realidad radica en legitimar los hechos y que se dan constantemente y reiterativamente en el transcurso de la relación laboral.</p>
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>El retiro de la confianza puede deberse a un incumplimiento de las obligaciones de la trabajadora, como es el deber de informar sobre su estado de salud. Habría que revisar que obligaciones tienen los trabajadores en una empresa. Si se incumple ello, debe haber una sanción, y verificar el motivo del retiro de la confianza. Pero, por estar embarazada no pueden</p>



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	despedirte ni retirarte del cargo, eso sería inconstitucional.
<b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b>  (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)	Si cuando hubiera llegado aún trabajo estando ya con gestación.
<b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b>  (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)	Si sería un acto vulneratorio, teniendo en cuenta que corresponde al empleador, por el don de mando que tiene en la relación laboral preguntar por el estado de la trabajadora si este se evidencia.
<b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b>  (Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)	Si. Pues dicha trabajadora está comprendida dentro del grupo de trabajadores que tienen protección especial contra el despido arbitrario, pues al darse dicho retiro de su cargo, se configuraría un despido nulo por vulneración de derechos constitucionales.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b>  (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si considero que se vulnera sus derechos por que al ser el embarazo evidente no tiene la obligación de informar a su empleador de su gestación.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b>  (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>No, porque la naturaleza de un trabajador de confianza, es distinta a la de un trabajador ordinario, que para que esté último pueda ser despedido, debe de hacerse bajo los parámetros de la ley; en cambio, un trabajador de confianza está supeditado a la confianza del empleador.</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b>  (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>No hay vulneración al principio de primacía de la realidad, pues no se está ante una situación donde la forma contractual encubre una relación laboral ni se estaría buscando deliberadamente evadir la protección que brinda los derechos laborales a los trabajadores</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si el acto relacionado con el supuesto retiro de la confianza está vinculado directa e indirectamente con el embarazo, si se estaría vulnerando el principio de supremacía de la realidad.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>El principio de la primacía de la realidad es un principio laboral donde prima la realidad de los hechos sobre los documentos</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b> (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>No, porque el empleador puede quitarle la confianza a una trabajadora sin motivación alguna.</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b> (Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>No sería un acto de primacía de la realidad. Porque no se da las condiciones para la aplicación del principio de la primacía de la realidad.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b> (Asistente de Juez Superior de la 10<sup>o</sup> Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con</p>	<p>No vulneraría el principio, porque el estado de gestación evidente debe ser considerado como un hecho real conforme al principio de la primacía.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	
<p><b>Renzo Gotelli</b>  (Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>En ese caso sólo podría ser despedida por falta grave, hay una presunción favorable.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b>  (Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	<p>Si, por que no está condicionada a comunicar su estado gravidez, ya que es notorio la pérdida de confianza se debe a su condición</p>
<p><b>Evelyn Escate Huaman</b>  (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	<p>Claro que sí, ya que los recientes criterios asumidos por el Tribunal Constitucional sobre la informar documentalmente al empleador de su gestación no es exigible (Expediente N° 2748-2021-PA/TC), más aún, si por su fisonomía se evidencia el embarazo de la trabajadora, y a pesar de ello es despedida sin causa justa y motivada, es muy clara la discriminación laboral por su condición de mujer gestante, afectando el principio de primacía de la realidad por la situación real de la trabajadora, así no lo haya comunicado formalmente, así como la</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	vulneración del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral.
--	--

### Resultado de la entrevista:

De las entrevistas realizadas a las personas que conforman la muestra en la presente investigación, tenemos que los resultados relacionados a la segunda pregunta:



*Ilustración 2 Resultado de entrevista - pregunta 2*

Con el presente grafico se puede apreciar que de los 20 entrevistados el 60% considera que si existiría una vulneración al principio de primacía de la realidad si la empleadora a pesar de apreciar el embarazo evidente de la trabajadora de confianza, la retira del cargo, sin embargo, tenemos un 40% de los entrevistados que consideran que no ha existido una vulneración a este principio por la propia naturaleza de su contrato de trabajo.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

**Pregunta N° 03:** A criterio de usted, aunado al hecho de que el empleador no tuviera conocimiento por medio documental del estado de embarazo de una trabajadora de confianza pero que, por sus mismas funciones tenga contacto directo con el personal de dirección, ¿sería un despido nulo si la empresa decide retirarle la confianza? ¿por qué?

Tabla 8 Guía de entrevista - pregunta 3

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Sí, porque no es necesario dar aviso al evidenciarse su estado físico de gestación.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Lo pondría más como despido arbitrario en su modalidad de injustificado. puesto que para mí el retiro de confianza no es motivo para despedir a un trabajador, y peor si es gestante está yendo contra los derechos de la mujer en estado de gestación, contribuyendo a una discriminación por parte de la empresa.</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima)</p>	<p>No, la confianza es una facultad del empleador, por tanto, este tipo de contrato no está sujeto a nulidad por retiro de confianza.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si sería un despido nulo, porque, aunque no se conozca el estado de gestación igual la despiden</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Si el estado de la gestante no fue informado con anterioridad al contrato o relación laboral y este aún no es evidente, el empleador tiene la potestad para retirarla caso contrario siendo evidente podría generarse un despido incausado si es que no se tiene causa justa.</p>
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>Ídem. No creo que la hayan retirado por estar embarazada. Eso es inconstitucional.</p>
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b> (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de</p>	<p>Correcto se vulnerarían sus derechos</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b> (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Las pautas del despido nulo se encuentran establecidas en la jurisprudencia a nivel del TC y la Corte Suprema de Justicia. En ese sentido, dado la naturaleza de la relación laboral y su inmediación en el presente caso, este despido sería nulo por negligencia del empleador de no tomar determinadas decisiones previamente a efectuar el despido.</p>
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b> (Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si. La regulación normativa laboral vigente lo prevé y que dicha trabajadora puede acudir a un órgano jurisdiccional para solicitar su reposición laboral.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b> (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima)</p>	<p>Si sería nulo por que el embarazo es evidente.</p>



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b>  (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>No sería un despido nulo por la naturaleza del mismo contrato, que es distinto a la de un trabajador ordinario. No quepa el despido nulo en los casos de trabajadores de confianza.</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b>  (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>Si es indudablemente un despido nulo pues la ley laboral y la Constitución brindan especial protección a la mujer en estado de gestación, independientemente de su modalidad contractual laboral</p>
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b></p>	

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si, siempre que la empresa no haya fundamentado debidamente el retiro de la confianza.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si es un despido nulo por el embarazo y la maternidad.</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b> (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>No, porque el cargo de confianza está supeditado al de su empleador retirarle o no la confianza</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b> (Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si sería un despido nulo. Porque el embarazo no es una causal para despido ni retiro de confianza.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b> (Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con</p>	<p>El despido sería nulo, el estado de gestación evidente reemplazaría de alguna forma a la comunicación del embarazo al empleador.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

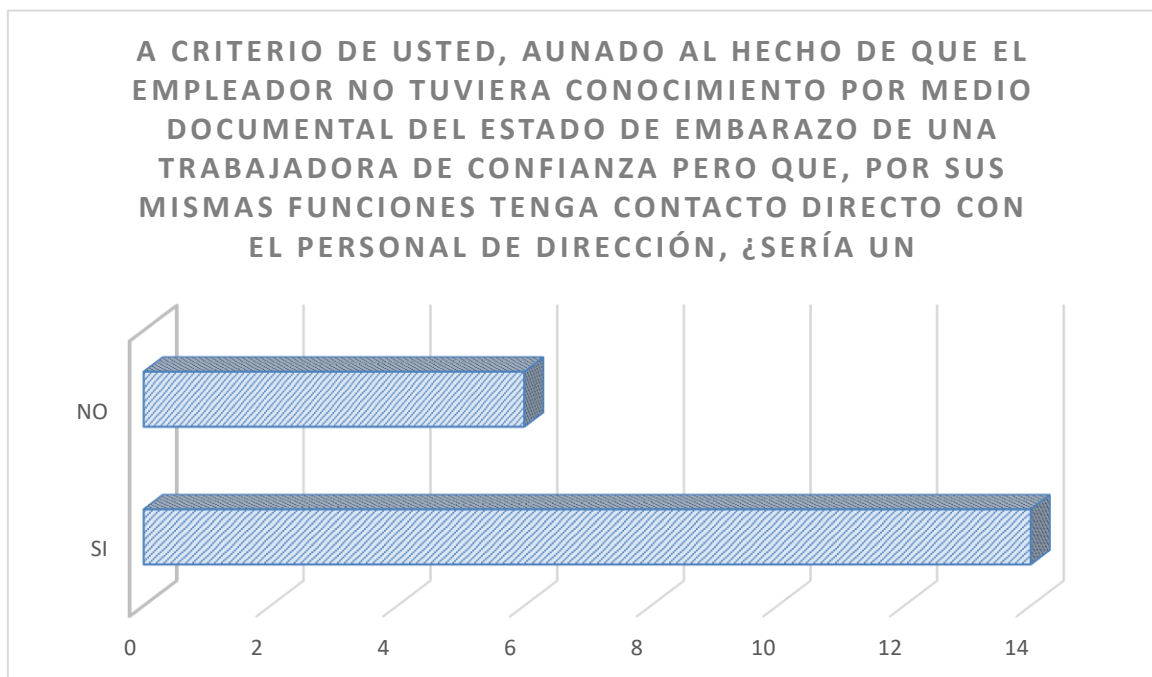
<p>más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	
<p><b>Renzo Gotelli</b> (Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si no tiene conocimiento es viable, si no hay indicios de embarazo</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b> (Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	<p>Si, despido nulo, cuyo motivo es el embarazo</p>
<p><b>Evelyn Escate Huamán</b> (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	<p>A criterio personal, y de los antes expuesto, diría que si el empleador no tuviese conocimiento por escrito del estado de embarazo de la trabajadora de confianza, pero este es evidente a la vista de los demás, sería un acto desproporcional retirarle la confianza, siendo un despido nulo, conforme lo señala el Segundo Pleno Jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal laboral respecto a la reposición de las trabajadoras gestantes con cargos de confianza, salvo que el embarazo no sea notorio,</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	y tampoco informado por la trabajadora (verbalmente), no se consideraría un despido nulo el retiro de la confianza.
--	---

**Resultado de la entrevista:**

De las entrevistas practicas a la muestra de la presente investigación, tenemos los siguientes resultados relacionados a la pregunta número tres:



*Ilustración 3 Resultado de entrevista - pregunta 3*

Conforme se puede observar de la ilustración expuesta, en la citada pregunta realizada a los entrevistados tenemos que un total de 65% de mismas ha considerado que si el hecho de que la trabajadora con embarazo evidente sea despedida o retirado su cargo de confianza, si estaría frente a un despido nulo, por el contrario, observamos que un 35% ha considerado que no puesto que, el cargo de confianza puede ser retirado unilateralmente por el empleador

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

sin causa o justificación alguna mientras que en otros consideraron que no encontrábamos frente a un despido arbitrario.

**Pregunta N° 04:** A criterio de usted, ¿es necesario regular medidas para garantizar el apoyo y protección a la madre gestante que ostenta un cargo de confianza? ¿por qué?

*Tabla 9 Guía de entrevista - pregunta 4*

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Sí, puesto que al ser un cargo de confianza y al decidir retirarle de su cargo de forma unilateral, se están vulnerando sus derechos fundamentales.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Si, porque todos los trabajadores incluyendo las mujeres gestantes merecen o mejor dicho tienen el derecho de gozar de una estabilidad laboral</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	<p>A mi criterio si debe existir medidas para que la trabajadora gestante no se vea afectada por la desvinculación, porque quedaría sin seguro de salud y otros beneficios. Sin embargo,</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	<p>actualmente no hay leyes de protección para estos casos.</p>
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si, porque todas las mujeres merecen llevar una gestación tranquila sin preocupaciones en que las pueden despedir</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>La madre gestante ya tiene protección legal, sin embargo, no se ha profundizado en protección de manera general a los trabajadores con cargo de confianza y es un tema que no tiene mucha relevancia jurídica, como este caso</p>
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>Pero, si todas las mujeres sabemos de nuestros derechos. La ley nos protege como mujeres y madres e igualmente, al concebido. Considero que legalmente estamos debidamente protegidas. El embarazo no es una enfermedad. Podemos desarrollar nuestras labores. Ahora, si las labores son de riesgo, nos pueden rotar a otra unidad o área para cumplir nuestras funciones. Si soy directiva o tengo cargo de confianza, físicamente no creo que haya afectación o riesgo, pero la</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	responsabilidad (estrés), aunque no se vea afecta, sobre todo al bebé, en su crecimiento y formación de sus órganos, frecuencia de los latidos cardíacos bajos, etc. Lo viví, sin ser directivo, tenía muchos expedientes para resolver.
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b></p> <p>(Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	Enfatizar más en ello.
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b></p> <p>(Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	Definitivamente corresponde mejorar las medidas. El TC ya se ha pronunciado en relación a la relación entre la remuneración y el derecho alimenticio; en ese sentido, la remuneración de una mujer gestante merece una mejor protección.
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b></p>	Si. Pues se debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores vulnerables, a fin de que

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>puedan tener protección legal contra el despido arbitrario.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b> (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>No porque ya está regulado la ley para las gestantes.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b> (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Personalmente creo que sí, pero que tenga un criterio particular, que no garantice la permanencia debido a su naturaleza.</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b> (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la</p>	<p>Si es necesario pues es preferible un control ex ante que ex post, es decir que regule</p>



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>expresamente esta situación para que los empleadores no busquen evadir su responsabilidad y obliguen al trabajador a ir a un proceso laboral para obtener protección legal</p>
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si, porque caso contrario se podrían generar una serie de despidos encubiertos al tomar conocimiento del estado de gestación de las mujeres y no querer asumir los gastos que podrían generar a la empresa, realizando un despido alegando el retiro de confianza.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si se debería regular para este tipo de trabajadores a fin de que no exista duda de la protección constitucional a la maternidad conforme lo señala la constitución la Declaración de DDHH y la OIT</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b> (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si, es necesario porque son más vulnerables al despido</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b></p>	

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si. Pero respecto a las causales al retiro de la confianza a servidores.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b> (Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.)</p>	<p>Si, resulta necesario regular la figura de la mujer gestante que ostenta un cargo de confianza, toda vez que, las empresas suelen cometer actos arbitrarios que atentarían contra la estabilidad emocional y laboral de la madre embarazada.</p>
<p><b>Renzo Gotelli</b> (Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si es posible, en general ese precedente debería ser modificado.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b> (Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	<p>Goza de una protección especial debido a su condición de gestante; protección que se encuentra en la Constitución, Ley y normas internacionales</p>
<p><b>Evelyn Escate Huaman</b></p>	<p>Claro que sí, ya que si bien los criterios asumidos por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional</p>

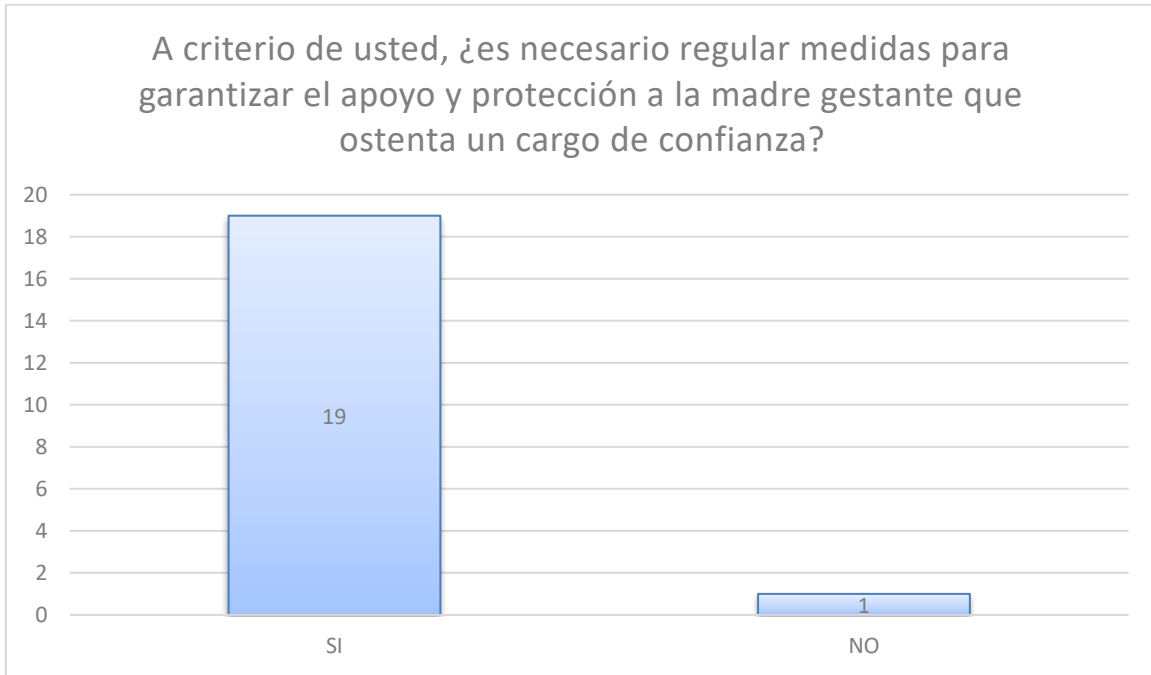
“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	<p>están referidos a la protección de la trabajadora gestante, presumiendo que el despido fue motivado por el embarazo si se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, así como que el empleador asuma la carga de la prueba de la causa justa del despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, y que no resulta exigible que la trabajadora comunique por escrito al empleador sobre su condición de gestante. Sin embargo, no es suficiente para considerar una protección integral a la madre gestante, más aún, cuando ostenta un cargo de confianza, donde las funciones son de mayor responsabilidad, debiéndose procurar en todo momento el bienestar de la madre y del embrión o feto.</p>
--	---

### Resultados de la entrevista

De las entrevistas realizadas a los profesionales especializados en materia laboral, tenemos los siguientes resultados relacionados a la pregunta número cuatro:

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”



*Ilustración 4 Resultado de entrevista - pregunta 4*

Del gráfico ilustrado podemos observar que el 90% de los entrevistados ha considerado que resulta necesario regular medios que garanticen el apoyo y protección a la madre gestante que ostenta un cargo de confianza, mientras que, por otro lado, podemos observar un 10% quien considera que las normas reguladas a la actualidad son suficientes.

**Pregunta N° 05:** A criterio de usted, ¿se debería sancionar a una empleadora por retirarle el cargo de confianza a una trabajadora gestante? ¿Por qué?

*Tabla 10 Guía de entrevista - pregunta 5*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)	Sí, puesto que no es necesario manifestar documentalmente su estado ante la evidencia física.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Sancionar no, porque lamentablemente no está tipificado, pero más que eso las leyes deberían regular la situación de los trabajadores de confianza, a fin de que la empresa no realice actos contra los derechos laborales.</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	<p>No, porque según la legislación actual no hay infracción.</p>
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si debe sancionar a la empleadora, porque, aunque la mujer este gestando no ha perdido sus facultades</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b></p>	<p>Si, en el caso que este fuese evidente puesto que estaría en claro conocimiento de la situación de su trabajadora.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>Sí le han retirado la confianza. Por estar embarazada, claro, porque es inconstitucional.</p>
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b> (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	<p>Si sancionarlo en caso ameriten</p>
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b> (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Lo considero una infracción que debería ser sancionada con la reposición inmediata.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b></p> <p>(Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si. La autoridad administrativa laboral debería monitorear y fiscalizar las actuaciones que tiene con los trabajadores que cuenten con protección especial, a fin de dar cumplimiento a las normas sociolaborales.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b></p> <p>(Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si, por que está vulnerando los derechos fundamentales de la trabajadora.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b></p> <p>(Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si. en estos casos es responsabilidad de la gestante el informar acerca de su embarazo y no del empleador.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Ivette Osorio Espejo</b></p> <p>(Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>El retiro del cargo de confianza no necesariamente debe ser sancionable siempre y cuando ello no implique que el trabajador pierda el trabajo, pues puede retornar a su plaza de origen, lo que sería sancionable es que ese retiro de confianza sea injustificado y basado únicamente en la situación de gestación, debe haber causas que justifiquen ese retiro relacionado a la conducta del trabajador o el incumplimiento de funciones</p>
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b></p> <p>(Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si, porque contraviene la legislación vigente y los derechos de las madres gestantes. Siempre y cuando se acredite que el retiro del cargo de confianza está relacionado con el embarazo.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b></p> <p>(Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si se debería sancionar toda vez que dicha trabajadora tiene protección constitucional y el despido acarrea un daño moral y económico a dicha trabajadora</p>



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Valeri Mucha Escalante</b></p> <p>(Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>No, porque es de naturaleza subjetiva</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b></p> <p>(Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si. Pero ya existen sanciones ante despidos nulos en mujeres en gestación.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b></p> <p>(Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	<p>Si el motivo del retiro de la confianza es el estado de gestación debe sancionarse a la empleadora al ser un acto discriminatorio.</p>
<p><b>Renzo Gotelli</b></p> <p>(Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Depende si tenía conocimiento del embarazo.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b></p> <p>(Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo)</p>	<p>Si debe ser sancionado, porque la mujer gestante merece toda protección especial</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)	
<b>Evelyn Escate Huaman</b> (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)	Por supuesto que sí, yaqué si no tiene una causa justa y razonable para el despido de la trabajadora, es considerado nulo debido a su condición de gestante, debiendo incluso ser sancionado con una multa ejemplar por el organismo fiscalizador - SUNAFIL

### Resultados de la entrevista

He logrado extraer de las entrevistas realizadas los siguientes resultados de la pregunta número cinco:



*Ilustración 5 Resultado de entrevista - pregunta 5*

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

En el gráfico ilustrado podemos observar que un 50% de las personas entrevistadas ha considerado que si se debe sancionar a una empleadora/empresa por retirarle el cargo de confianza a una trabajadora gestante por cuando consideran que es un acto discriminatorio que atenta contra la salud de la gestante afectando de esta manera derechos constitucionales, aunado a esto, resulta que el otro 50% de las entrevistas a considerado que no se debería sancionar a la empresa con una acción pecuniaria, sino tan solo ordenar la reposición, mientras en otras posiciones se indicó que no se encuentra tipificada ninguna sanción relacionada al caso o que el tipo contractual es uno subjetivo.

**Pregunta N° 06:** A criterio de usted, ¿considera que es una causal eximente de responsabilidad de sanción el hecho que no se informó sobre el estado de gestación de la trabajadora de confianza? ¿por qué?

Tabla 11 Guía de entrevista - pregunta 6

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>No lo es, porque su evidente estado físico da al empleador la información necesaria.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b></p>	<p>Si hablamos de sanción, en parte sí, porque es deber del trabajador informar a su empleador su estado de salud</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

(Abogada litigante y especialista en materia laboral)	
<p><b>Diana Paye Taquila</b></p> <p>(Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	<p>No es casual eximente, porque si fue por retiro de confianza no hay necesidad de justificar el despido</p>
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b></p> <p>(Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si puede ser una causa si no sabía, pero si se lo dicen y aun así persiste en el despido si es una sanción</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b></p> <p>(Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Si, considero que al no estar enterado de tal condición y no saber que vulnera algún tipo de derecho fundamental el empleador no actúa con conocimiento, sin embargo, en contraparte la trabajadora si estaría buscando quizá que se genere un tipo de protección por si se genera un despido, lo cual vuelve irregular fraudulenta la situación jurídica.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b>  (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>Siempre y cuando el retiro de confianza se haya dado en los primeros meses, cuando no es evidente.</p>
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b>  (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	<p>Bueno si no se mantuvo informado pero una gestación es poco probable no darse cuenta</p>
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b>  (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>No. El empleador tiene en deber de saber qué pasa en el ámbito laboral, por ello tiene el predominio en la relación material.</p>
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b></p>	<p>No. Pues el empleador por la condición económica que tiene sobre sus subordinados, se ve inmerso que tiene una actuación unilateral</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>(Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>(poder de dirección). Siendo el trabajador una parte débil de la relación laboral, no siempre comunica a su empleador sobre dicha situación, por motivo que tomen represalias contra su persona, como el despido. Al margen de todo, la gestación de una mujer es notorio cuando está avanzado, por lo que amerita que el empleador debe hacer respetar los derechos laborales de sus trabajadores.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b> (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>No, porque, así como el empleador, la trabajadora también tiene la obligación de comunicar sobre su estado de gestación.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b> (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con</p>	<p>Si. en estos casos es responsabilidad de la gestante el informar acerca de su embarazo y no del empleador.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b> (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>No necesariamente ex eximente si el estado de gestación es evidente, pero si no lo es y el trabajador no comunica, creo q no se le puede imputar responsabilidad</p>
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>No, siempre y cuando el retiro de confianza esté relacionado con el embarazo.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>No lo es, por el principio de la primacía de la realidad</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b></p>	<p>No</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

(Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)	
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b></p> <p>(Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>No. En los casos que el embarazo es evidente.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b></p> <p>(Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	<p>Si el estado de embarazo es evidente, y la trabajadora acredita que tuvo contacto directo con el personal de dirección de la empresa, no sería una causa eximente de la responsabilidad el no haber tenido conocimiento del estado de gestación, cuando el hecho era todo lo contrario.</p>
<p><b>Renzo Gotelli</b></p> <p>(Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Objetivamente lo es, salvo prueba en contrario.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b></p> <p>(Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de</p>	<p>No se debe de eximir de la responsabilidad al empleador por el solo hecho de no ser informado</p>

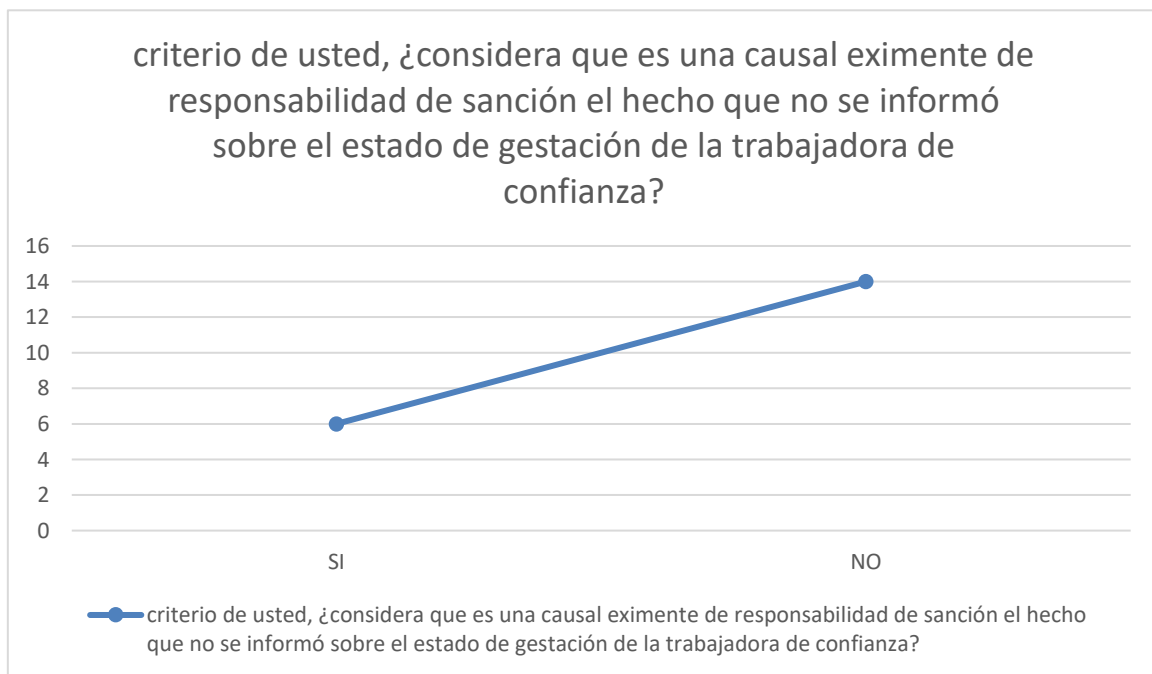


“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)	
<b>Evelyn Escate Huaman</b>  (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)	A criterio personal, podría darse el caso excepcional de causa eximente de responsabilidad de sanción para el empleador, en el supuesto que el embarazo al no ser evidente no haya sido informado por la trabajadora, considerando que no es necesario comunicar al empleador por escrito, pero al menos debió informarlo verbalmente.

### Resultados de la entrevista

Podemos extraer los siguientes resultados de la pregunta número seis realizada a los entrevistados:



*Ilustración 6 Resultado de entrevista - pregunta 6*

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

Como podemos apreciar, gran parte de la población, 70%, ha considerado que no es una causal eximente de responsabilidad de la empresa el no haber informado sobre el estado de embarazo cuando este es evidente, mientras que el 30% de la población restante ha considerado que, si es una causal eximente de responsabilidad, toda vez que se ha sostenido que recaía la responsabilidad en la trabajadora gestante el informar a su empresa de su estado.

**Pregunta N° 07:** A criterio de usted, ¿se debería de reponer al cargo de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación? ¿por qué?

*Tabla 12 Guía de entrevista - pregunta 7*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Sí, puesto que no es necesario manifestar documentalmente su estado ante la evidencia física.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Si, siempre y cuando el embarazo haya sido evidente, porque si no lo era.</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la</p>	<p>No hay obligación según la regulación nacional</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>Corte Superior de Justicia de Lima con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)</p>	
<p><b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b>  (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Si se le debe reponer, porque si ya se hace de conocimiento sobre el estado de gestación ya tiene derechos.</p>
<p><b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b>  (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>No, porque si previamente se le cuestionó sobre su situación y ella lo negó es una vulneración a la relación laboral hacia el empleador</p>
<p><b>Nilda Carrasco Pachas</b>  (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)</p>	<p>No. Porque el directivo o jefe debe ser una persona segura de sí misma y concedora de sus derechos, ella es el referente de los colaboradores a su cargo. Con no informar, estando obligada a hacerlo, habría faltado a sus obligaciones, da mal ejemplo y crea mal precedente. Y denota inseguridad. Pudo haber tenido el temor infundado que por su condición la iban a cesar, cuando eso no procede. Y finalmente, el riesgo de la superioridad, que</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	<p>hubiera pasado si perdía al bebé u otra complicación. Hay el deber de informar al jefe inmediato de su estado de gestación y no lo hizo.</p>
<p><b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b>  (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	<p>Si una gestación necesita los cuidados</p>
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b>  (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si se debería reponer por lo señalado anteriormente.</p>
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b>  (Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de</p>	<p>Si. Pues dichas trabajadoras deben contar con una protección especial contra el despido y que dicho estado fisiológico no puede ser motivo de</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>despido, sino más bien, que se brinde estabilidad laboral.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b> (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si se debería reponer a la trabajadora a su puesto habitual, porque su empleador cometió una infracción a las leyes.</p>
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b> (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>No. Porque eso acarrea en un despido nulo y ello no es la naturaleza de los trabajadores de confianza.</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b> (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima</p>	<p>No necesariamente, pues habría que ver si los motivos del retiro de confianza son por motivos distintos a la gestación</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si, porque el estado de gestación no es una razón o justificación necesaria para retirar la confianza. Siendo que un derecho no puede ser la causal (o excusa) de un despido encubierto.</p>
<p><b>Iván Talledo León</b> (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si corresponde decía reponer por su doble protección constitucional</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b> (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>No. Porque se habría perdido la confianza</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b> (Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si. Si existe un mandato judicial.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

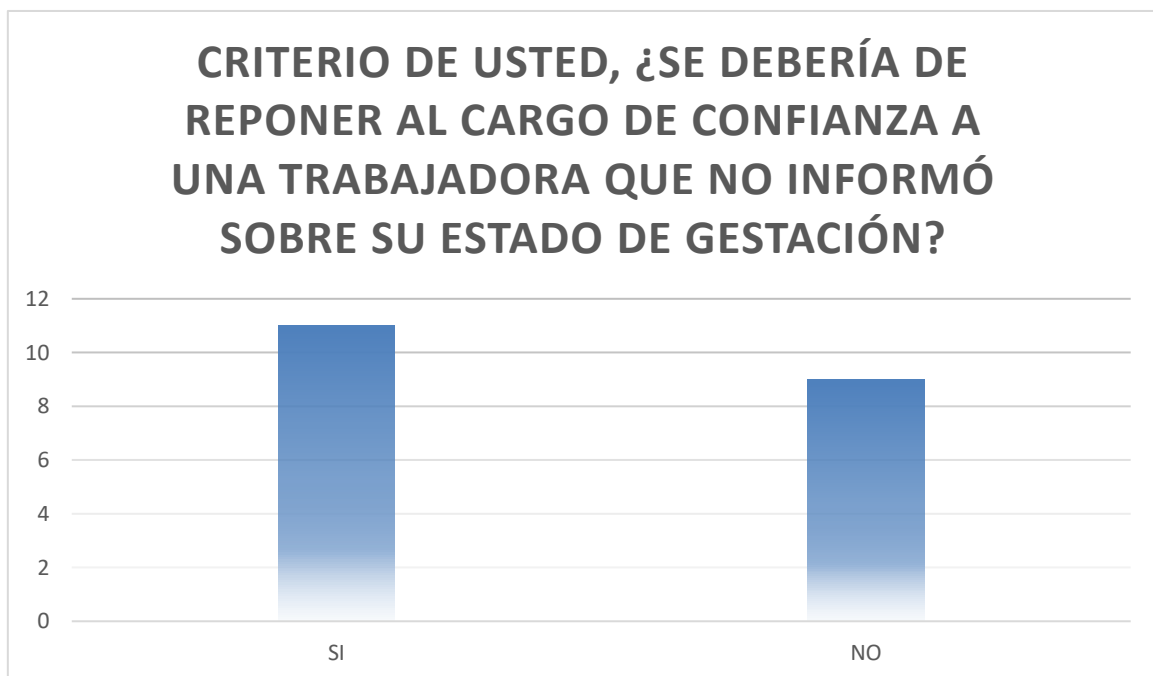
<p><b>Jorge Navarro Taype</b>  (Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	<p>Si se comprueba que la trabajadora tuvo contacto directo con el personal de dirección, si, se debería de reponer inmediatamente a la trabajadora para salvaguardar su integridad.</p>
<p><b>Renzo Gotelli</b>  (Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)</p>	<p>Depende de las pruebas aportadas por la embarazada.</p>
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b>  (Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	<p>No, porque la madre trabajadora merece desarrollarse profesionalmente</p>
<p><b>Evelyn Escate Huaman</b>  (Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	<p>Complementando mi respuesta a la anterior interrogante, no debería reponerse a la trabajadora a pesar de no haber informado sobre su estado de gestación al no ser evidente el mismo, ya que el empleador desconocía el hecho y tampoco podía presumir sobre la condición de la gestante, así que</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

	no puede alegarse el despido por motivo de su embarazo, más aún la causal de despido o retiro de la confianza estaba debidamente motivada.
--	--

### Resultados de la entrevista

Observamos los siguientes resultados de la pregunta número siete:



*Ilustración 7 Resultado de entrevista - pregunta 7*

Podemos observar que ha existido una gran discusión de los entrevistados en esta pregunta, toda vez que, por un lado tenemos a un 60% que ha considerado que si se debe de reponer a la trabajadora gestante que no informó sobre su estado por cuanto consideraron que al ser el embarazo evidente, no resultaba necesario comunicar a la empresa, asimismo, podemos apreciar que el otro 40% de la población ha considerado que no se debería de reponer a la



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

trabajadora ya que, no existe regulación nacional que permita o porqué debió de informar sobre su embarazo así tenga un embarazo evidente.

**Pregunta N° 08:** A criterio de usted, ¿se debería indemnizar a la trabajadora gestante que no informó sobre su estado de gestación? ¿por qué?

Tabla 13 Guía de entrevista - pregunta 8

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>RESPUESTA</b>
<p><b>Carlo André Alca Cárdenas</b> (Asistente en RR. HH con más de 5 años de experiencia)</p>	<p>Sí, pero tener un cargo de confianza este sería un impedimento.</p>
<p><b>Nadia Jazmín Martínez Barrantes</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral)</p>	<p>Cómo indique depende, si era evidente pienso que no, porque recordemos que las mujeres gestantes gozan de una salud más delicada que una persona normal, incluyendo el estrés que conlleva el embarazo.</p>
<p><b>Diana Paye Taquila</b> (Secretaria Judicial de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima)</p>	<p>No hay obligación según la regulación nacional</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

con más de 10 años de experiencia en la labor jurisdiccional)	
<b>Jeanett Paola Valladares Herrera</b> (Abogada litigante y especialista en materia laboral con más de 7 años de experiencia)	Si se debería, porque quizás no sabía y si ya sabe pues ya tiene sus derechos.
<b>Lucero Mercedes Castañeda Oroncuy</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 5 años de experiencia)	Debe indemnizarse en caso no se informó, pero tampoco se cuestionó dicha situación, pero sino se informa a sabiendas de que el empleador quiso saber su situación consideró que no sería legítimo indemnizar.
<b>Nilda Carrasco Pachas</b> (Abogada litigante especialista en materia laboral con más de 3 años de experiencia)	No, porque, habría un incumplimiento a sus obligaciones de parte de ella.
<b>Roberto Carlos Machuca Saldaña</b> (Abogado de la Procuraduría Pública Municipal de	Solo reponer más no indemnizar ya que ella también no preciso su estado de gestación.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>Independencia con más de 10 años de experiencia en el sector público)</p>	
<p><b>Javier Ángel Sotomayor Berrocal</b> (Abogado litigante, ex Juez Especializado y Docente universitario con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Su corrección se basaría en la reposición por la naturaleza de la infracción.</p>
<p><b>Jimmy Eduardo Villanueva Solano</b> (Relator de la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 8 años en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si. En caso que no proceda una reposición laboral, si resultaría factible que se tenga que otorgar a la trabajadora gestante una indemnización por despido arbitrario.</p>
<p><b>Mary Quispe Gutiérrez</b> (Perito Judicial del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima)</p>	<p>Si, por que la ley lo ampara.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p>con más de 15 años en labores jurisdiccionales)</p>	
<p><b>Cristóbal Eduardo Caballero García</b>  (Asistente de Juez del 3° Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 7 años de experiencia en labores jurisdiccionales)</p>	<p>Si se le indemniza, los trabajadores de confianza tendrían aparentemente la figura de un trabajador permanente y eso no debería.</p>
<p><b>Ivette Osorio Espejo</b>  (Juez Superior Provisional de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 15 años de experiencia en labores jurisdiccionales en materia laboral)</p>	<p>Solo en aquellos casos que el estado de gestación era evidente y el retiro de confianza no tuvo justificación válida</p>
<p><b>Manuel Adrián Palomo Urrelo</b>  (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si a la trabajadora se le retira la confianza por el embarazo, está debería ser indemnizada o restituida a su puesto, siempre y cuando el retiro de la confianza esté relacionado con el embarazo.</p>

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

<p><b>Iván Talledo León</b>  (Abogado litigante especializado en materia laboral con más de 10 años de experiencia)</p>	<p>Si no opta por la reposición procedería la indemnización</p>
<p><b>Valeri Mucha Escalante</b>  (Abogada litigante con más de 4 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si, aunque no lo haya informado si posterior a ello se evidencia o prueba que está gestando.</p>
<p><b>Nadia Elizabeth Micalay Navarrete</b>  (Abogada litigante con más de 6 años de experiencia laboral)</p>	<p>Si. Si se declara judicialmente que el despido es nulo.</p>
<p><b>Jorge Navarro Taype</b>  (Asistente de Juez Superior de la 10° Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia en labores jurisdiccionales.</p>	<p>Porsupuesto, si se acredita que la empresa actuó con malicia, la trabajadora debería ser indemnizada</p>
<p><b>Renzo Gotelli</b></p>	

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

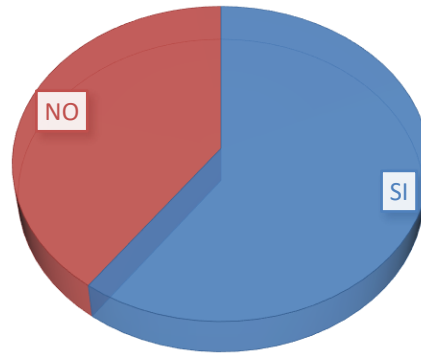
(Abogado litigante y socio del estudio Innovo Legal especializado en materia laboral con más de 7 años de experiencia)	Depende del tema probatorio para reforzar la presunción.
<p><b>Mariela Huamani Huamani</b></p> <p>(Jueza del 35° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con más de 20 años de experiencia)</p>	No, porque en este caso corresponde la readmisión a su puesto de trabajo
<p><b>Evelyn Escate Huaman</b></p> <p>(Asistente de Juez con más de 5 años de experiencia en labores jurisdiccionales y litigación)</p>	No, porque si bien no es necesario informar al empleador por escrito, al menos debió hacerlo verbalmente, considerando el hecho de que el embarazo no es evidente.

### Resultados de la entrevista

En lo que respecta a la pregunta número ocho, he logrado extraer los siguientes resultados de las personas que fueron entrevistas:

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

**A CRITERIO DE USTED, ¿SE DEBERÍA  
INDEMNIZAR A LA TRABAJADORA GESTANTE  
QUE NO INFORMÓ SOBRE SU ESTADO DE  
GESTACIÓN?**



*Ilustración 8 Resultado de entrevista - pregunta 8*

Observamos que nuevamente nos encontramos frente a una gran discusión en los resultados de las entrevistas puesto que, el 60% de los entrevistados ha considerado que si se debería de indemnizar a la madre gestante que fue retirada de su cargo de confianza toda vez que se ha visto en una situación desventaja frente a su empleador, mientras que el otro 40% de la población considera que no resulta necesario el pago de una indemnización en estos casos, puesto que la que ha incumplido con informar sobre el estado de embarazo es la trabajadora por lo que sostuvieron que sería suficiente la reposición al puesto de trabajo.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Discusiones**

En este capítulo discutiremos los resultados que se han obtenido en función de los objetivos de la investigación, quiere decir, depondremos los objetivos generales y específicos con las respuestas obtenidas en las entrevistas y jurisprudencias recolectadas.

En este sentido, al hacer la contrastación del objetivo general que es: determinar si procede el retiro de confianza a una trabajadora que no informó sobre su estado gestación cuando su condición era evidente, al respecto, de los resultados de la presente investigación hemos logrado determinar que esta circunstancia guarda relación con el hecho resuelto en la Casación 11874-2018-HUANUCO ya que, al estar frente a un embarazo visualmente evidente, se desprende la exigibilidad de la comunicación documental, esto también guarda relación con la pregunta 3 de las guías de entrevistas, en donde se ha llegado a determinar que el 14 personas consideraron que al suceder un hecho a lo relatado, se estaría frente a un despido nulo al ser un acto inconstitucional.

Por otro lado, en relación al primer objetivo específico el cual se encuentra relacionado a: es: determinar de qué manera la discriminación contra la mujer embarazada se relaciona con el retiro de confianza en un puesto de trabajo con los resultados de las entrevistas y jurisprudencia emitida por la Corte Suprema, con los resultados, encontramos que un gran porcentaje de los entrevistados ha considerado que no se puede quitar el cargo de confianza a una trabajadora gestante, a menos que su decisión se encuentre debidamente motivada, puesto que, de lo contrario se presumiría que la decisión estaría relacionada con la condición propia de la mujer, de tal manera se estaría vulnerando los derechos de la madre embarazada lo que trae consigo una vulneración a los derechos constitucionales como es a la estabilidad



“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

laboral y a su derecho de salud y al convenio 183 dictado por la OIT en el cual se dicta que no es una exigencia informar a la empresa sobre el estado de embarazo cuando esto ya es evidente.

Estos resultados guardan relación con lo dicho por Roeder (2019) quien en su investigación relacionada a la estabilidad contra el despido arbitrario encontró que, si bien es decisión unilateral el retiro de confianza a un trabajador, lo cierto es que debe de sustentar y motivar esta decisión porque de lo contrario estaríamos frente a un acto arbitrario. A su vez, también se relaciona con lo que encontró Vite (2018) quien en su investigación sobre la protección constitucional de las madres gestantes ha concluido que sobre todo se debe priorizar el respeto a la dignidad humana, es decir, no se debe de discriminar a la mujer embarazada por su cola condición de estar gestando.

Dando respuesta al segundo objetivo específico, el cual fue: determinar cuál es la naturaleza jurídica de una trabajadora de confianza que se encuentra en estado de gestación, debemos de tener en cuenta que en comparación con los resultados, se halló una significancia muy discutida entre los entrevistados, toda vez que, los mismos tuvieron opiniones muy diferentes, comenzando primero que ante el retiro de confianza de una trabajadora en estado de gestación se devendría en una relación bajo la modalidad de indeterminado, lo cual no comparto, pasando en segundo lugar que ante la misma situación, se recaería en la desvinculación laboral de manera indefinida, lo cual tampoco comparto, asimismo, en tercer lugar tenemos que un grupo de entrevistados indicó que se podría retirar el cargo de confianza mas no despedirla, lo cual tampoco comparto y, como cuarto y último, un gran porcentaje de los entrevistados indicó que se estaría frente a un despido nulo, así las cosas, tomando la regla de decisión, en la investigación la postura mejor compartida considero que

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

es la relacionada al despido nulo, ya que, como bien se mencionó líneas anteriores, más allá de que el retiro de confianza sea una decisión unilateral, si se debe de tener en consideración que la carta magna protege y salvaguarda los derechos de la trabajadora gestante, motivo por el cual, así no se haya informado sobre el estado de embarazo, debemos de tener en cuenta que las propias funciones del cargo la harán compartir un mismo ambiente con el personal de dirección, razón por la cual no será necesario una comunicación documental sobre el estado de gestación, entonces, no se debería de retirar del cargo en protección a los derechos constitucionales.

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar si es necesario regular medidas que garanticen el apoyo y protección a la madre gestante que se encuentra en un cargo de confianza, al respecto, hemos logrado rescatar que un 95% de los entrevistados concuerda que si es necesario esta acción, puesto que, si bien existe cierta jurisprudencia y leyes relacionada a las trabajadoras gestantes, lo cierto es que, no existe una norma específica que ampare a las trabajadoras de confianza que están embarazadas y que no han informado sobre su estado de gestación, pero que a pesar de ello su estado de gravidez es evidente, ya que, esta situación especial se da en muchos casos, ya que, como bien sabemos es una decisión unilateral la de separar del cargo a la trabajadora de confianza y por esa misma razón existe cierto temor en las mismas de informar su estado de embarazo, por ende, resulta valido orientar las posiciones expuestas hacia una nueva propuesta legislativa, más allá de que contemos con lo establecido en el convenio 183 de la OIT que si bien es un acuerdo internacional, esta no es de conocimiento pleno de las empresas en el Perú como si la es lo establecido en el DS 003-97-TR.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

En lo relacionado al cuarto objetivo específico: determinar si debería de reponerse el cargo de confianza a una trabajadora que no informo sobre su estado de gestación, tenemos que de las entrevistas realizadas, un total de 60% ha considerado que si se le debería de reponer al puesto de trabajo por cuanto fue producto de un acto discriminatorio, ya que, al ser evidente el estado de embarazo y la misma al compartir cuestiones laborales con los directivos de la empresa, ya no era necesario la comunicación documental. Estos resultados guardan relación con lo resuelto en la Casación N° 30535-2019-LIMA donde se concluye que solo sirve la comunicación del estado de embarazo cuando esto no es evidente.

### **Limitaciones**

La presente investigación tuvo como limitaciones la poca información por parte de la Corte Suprema o el TC relacionada a que no hace falta informar documentalmente a la empleadora sobre el estado de gestación cuando la situación es un hecho evidente, esto a raíz de que: i) normativamente el retiro del cargo de confianza depende únicamente a la decisión unilateral del empleador y, ii) que el Decreto Supremo 003-97-TR dicta que la trabajadora gestante debe de informar a la empresa sobre su estado de embarazo, por esta razón, no encontré una extensa jurisprudencia que ayude a dilucidar mi objetivo general e hipótesis.

Por otro lado, tuve otra limitación en la etapa de entrevistas, puesto que considere idóneo encontrar a personas que hayan pasado por un caso similar al del relatado en la problemática, sin embargo, atendiendo a que es una situación especial, no se logró, por esta razón, opte por acudir a la opinión de diversos funcionarios y abogados expertos en la materia a efectos de que me brinden su opinión.

Por último, una gran limitación con la que me di la sorpresa es que no encontré doctrina nacional y/o internacional en abundancia donde se tenga el criterio de que no es necesario

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

informar sobre el estado de gestación cuando este hecho es algo evidente, por esta razón, la información recolectada fue trasladada a la presente tesis interpretando los textos.

## **Implicancias**

Las implicancias metodológicas en la presente investigación son derivadas de la correcta formulación de instrumentos y técnicas para obtener una información que nos ayude a dilucidar la problemática planteada, esto en referencia a las guías de entrevistas realizadas sobre la base de los objetivos generales y específicos e hipótesis, así como del análisis de pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema y el TC.

### **4.2. Conclusiones:**

De las consideraciones anteriormente expuestas, se ha logrado concluir que:

- La trabajadora de confianza por sus mismas funciones, tiene un trato directo con la empresa y con el personal de dirección, de esta forma se entiende que existe una comunicación directa y formal con los mismos, lo que nos permite concluir que, si la colabora tiene un embarazo evidente, no le resultara necesario que cumpla con notificar a su empleadora su estado de gestación tal y como lo indica el Decreto Supremo 003-97-TR, en aplicación del principio de primacía de la realidad.
- Si el empleador a pesar de que no tenga una comunicación formal del estado de embarazo de la trabajadora, evidencia de su fisonomía que se encuentre en estado de gestación, se encontrará en la obligación de salvaguardar los derechos que nuestra carta magna define en favor de ellas, esto nos permite concluir que, la madre gestante tiene derechos constitucionales que son protegidos por el estado, que son el derecho a estabilidad laboral y el derecho a la salud.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

- También tenemos que, si bien una empleadora se encuentra en la facultad de poder decidir de manera unilateral sobre la continuidad de una trabajadora de confianza, esto no quiere decir que ante una no comunicación del estado de gestación pueda hacer uso de su facultad unilateral para despedir a una colaboradora de confianza que muestre un embarazo evidente, ya que, deberá de atender a una decisión debidamente motivada porque de lo contrario se entenderá que la decisión está relacionado a un acto discriminatorio por el estado de embarazo de la trabajadora, lo que trae como consecuencia, la nulidad de su despido.
- Actualmente nuestro ordenamiento jurídico nacional no contempla la no comunicación del estado de gestación cuando esto resulta evidente, lo que nos permite concluir que existe un vacío legal que a la actualidad viene siendo aprovechada por los empleadores para actuar de forma discriminatoria, por lo que, resulta necesario una regulación amplia y explícita que contemple este extremo antes señalado, ya que, de lo contrario perjudicaría a las madres trabajadoras que ostentan un cargo de confianza y demás.
- La Corte Suprema a través de reiterada jurisprudencia a evaluado diversos casos en los que si bien no existía una comunicación documental a la empresa sobre el estado de embarazo, ha tomado en consideración los meses de gestación con los que contaba la colaboradora para así determinar que la empresa si tuvo conocimiento, también tomaron en consideración las licencias y permisos que la trabajadora pidió por su estado, este acto también fue en óbice del principio de primacía de la realidad y del indubio pro operario.

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

## CAPÍTULO V: REFERENCIAS

1. Toyama, M. & Merzthal, S. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. Lima. Perú. Revista de derecho THEMIS. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu/index.php/themis/article/view/10851/11357>
2. Toyama, M. & Neyra, C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. Lima. Perú. Revista de derecho Ius Et Veritas. Recuperado de: [file:///C:/Users/SANTIAGO/Downloads/16383-texto%20del%20art%C3%ADculo-65114-1-10-20170207%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/SANTIAGO/Downloads/16383-texto%20del%20art%C3%ADculo-65114-1-10-20170207%20(4).pdf)
3. Astudillo, A. & Becerra, M. (2021). Protección contra el despido de trabajadoras embarazadas en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019. Lima Perú. [Tesis para optar del grado de abogado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84366>
4. Vite, F. (2018). Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado. Lima Perú. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad de Piura]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11042/3676>
5. Rodríguez, T. & Vergara, A. (2020). Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario. Lima Perú. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Cesar Vallejo] . Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53467>
6. Roeder, N. (2019). Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. Lima Perú. [Tesis para optar el grado de abogado,

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

- Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/5779>.
7. Farfán R. (2011). Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido. Lima Perú. Revista de derecho Ius Et Veritas. Recuperado de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12095/12662>
  8. Godenzi, J (2019). La estigmativa jurídica de los cargos de confianza. Lima Perú. Revista de derecho LUMEN. Recuperado de:  
<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen152/09%20LA%20ESTIMATIVA%20JUR%20C3%8DDICA.pdf>
  9. Toyama, J & Merzthal, M (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. Revista de derecho THEMIS. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851>
  10. Castro, F. (2019). Discriminación en las relaciones laborales. Lima Perú. Boletín dirección del trabajo. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf)
  11. Zarzuela, P. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf>
  12. Pesantes, F. (2019) La reposición por despido incausado y caducidad. Remuneraciones y beneficios sociales devengadas y daño moral. [ Tesis para optar

“La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud.”

el grado de abogado, Universidad San Pedro] Recuperado de:

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12694>

13. Besich, A. (2020). Análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo. [Tesis para optar el grado de abogado, Universidad Católica San Pablo].

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16743>