

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de
la protección reforzada de la trabajadora y su
incidencia en la carga probatoria

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Alfonso Daniel Alarcón Ramírez

Asesor(es):

Willman Cesar Meléndez Trigoso


Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria” del autor ALARCON RAMIREZ, ALFONSO DANIEL, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 26%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR</u>	
DNI: 42821994	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-3782-4332	

Resumen

La presente investigación plantea como el análisis de las causas que han originado la presencia de una protección reforzada en el ámbito laboral en favor de la trabajadora gestante y la madre trabajadora. Entre estas manifestaciones de salvaguarda, se ha enfatizado en la protección frente al despido de la trabajadora gestante, la cual converge con otras instituciones tradicionales del derecho laboral como la estabilidad laboral y la carga probatoria. Asimismo, se han expuestos distintos instrumentos, tanto a nivel interno como internacional, que versan sobre la materia.

Acerca de las conclusiones, se acredita la existencia de diversas causales que han dado origen a la referida protección, como la exclusión histórica de la mujer en el trabajo por factores de género y la penalización de la maternidad en el acceso y salida de las relaciones laborales. En igual sentido, se remarca la importancia y las manifestaciones legislativas que se vienen otorgando, como el despido nulo por razón de embarazo y la inversión probatoria.

Palabras clave

Despido, discriminación, embarazo, maternidad, carga probatoria.

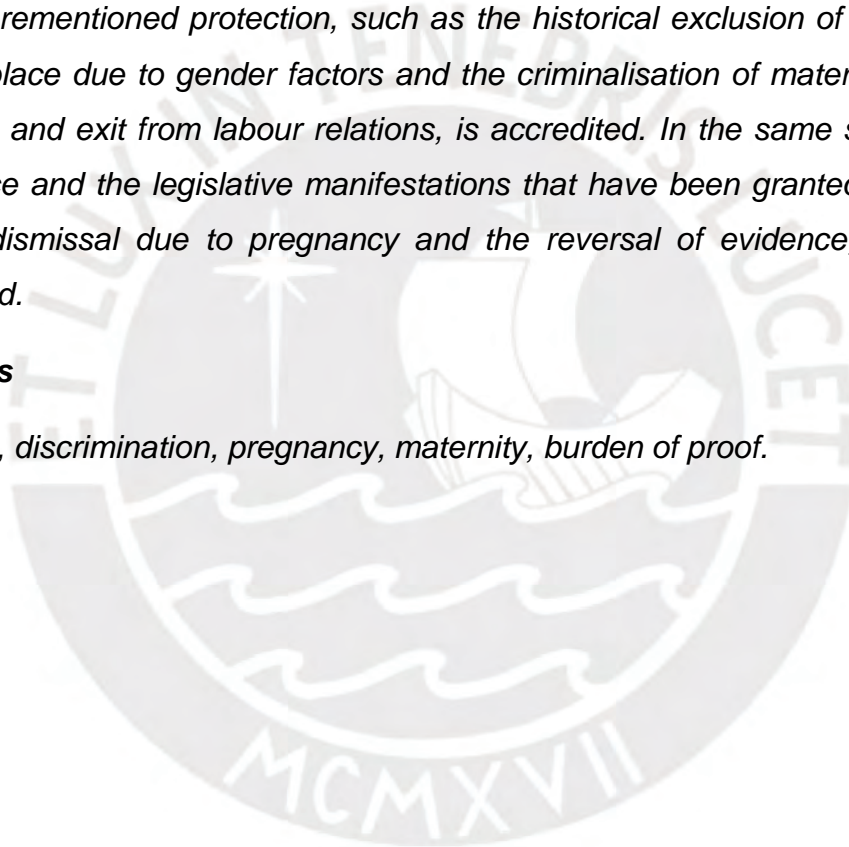
Abstract

This research proposes an analysis of the causes that have given rise to the presence of reinforced protection in the labour sphere in favour of pregnant workers and working mothers. Among these safeguards, emphasis has been placed on protection against dismissal of the pregnant worker, which converges with other traditional labour law institutions such as job stability and the burden of proof. In addition, various instruments, both domestic and international, that deal with this issue have been presented.

Regarding the conclusions, the existence of various causes that have given rise to the aforementioned protection, such as the historical exclusion of women in the workplace due to gender factors and the criminalisation of maternity in the access to and exit from labour relations, is accredited. In the same sense, the importance and the legislative manifestations that have been granted, such as the null dismissal due to pregnancy and the reversal of evidence, are also highlighted.

Keywords

Dismissal, discrimination, pregnancy, maternity, burden of proof.



Índice

I.	Introducción	5
II.	Sección 1: El despido nulo con motivo de embarazo y maternidad	6
2.1.	El despido nulo en el ordenamiento peruano	6
2.1.1.	La estabilidad laboral y el despido	6
2.1.2.	Las tipologías de despido nulo	8
2.1.3.	Similitudes y diferencias del despido por embarazo en el derecho comparado: Argentina y Colombia	10
2.2.	Incidencia del despido nulo por embarazo y maternidad en la carga de la prueba	11
2.2.1.	Reglas en el proceso laboral	11
2.2.2.	Presunciones e inversión de la carga probatoria: el despido nulo con razón de embarazo y maternidad	13
III.	Sección 2: La protección especial a la trabajadora gestante y a la madre trabajadora	14
3.1.	Antecedentes de la protección a la madre trabajadora	14
3.2.	Discriminación y enfoque cultural de género	17
3.2.1.	Construcciones socioculturales como factores de discriminación por género	19
3.3.	El derecho laboral como mecanismo de protección reforzada	21
3.3.1.	Tratamiento de la madre trabajadora en el marco peruano e internacional	22
3.3.1.1.	En el ordenamiento peruano	23
3.3.1.2.	En el marco jurídico internacional	24
IV.	Conclusiones	25
V.	Bibliografía	26

I. Introducción

Es innegable la presencia de diversas normativas referidas a la gestante y a la madre, especialmente en el ámbito laboral. Dentro de estas diversas manifestaciones, las que han ido aumentando con los años en la búsqueda de un verdadero equilibrio material entre hombres y mujeres en el trabajo, se encuentra la protección frente al despido. Más allá de otras discusiones – igualmente importantes – sobre si hablamos de una protección de la maternidad como tal o si simplemente se trata de otro tratamiento del despido sin representar una garantía preventiva, sino solo una respuesta reactiva, resulta importante entender el porqué de su existencia y a qué causas se remonta.

El presente trabajo ha plasmado la búsqueda de una visión que va en el limbo entre lo exegético y hermenéutico respecto de la existencia de un supuesto especial cuando se trata de una trabajadora gestante o una madre trabajadora. Por ello, se han planteado dos secciones: la presentación e implicancias del despido nulo por embarazo y maternidad, y la búsqueda de causas y explicaciones para la existencia de una protección reforzada.

Por un lado, tenemos a la presentación de las diversas tipologías del despido nulo en nuestra legislación, entre las que se encuentra el despido nulo por embarazo y maternidad (incluyendo la lactancia). En este punto, además de abordar la vinculación con la estabilidad laboral y el principio de continuidad laboral, la atención recaerá sobre la carga probatoria en el despido, ya que termina configurando la verdadera protección en esta clásica institución en relación con los otros supuestos.

Por otro lado, después de la presentación y análisis del despido nulo por razón de embarazo y maternidad, se expondrán las diversas razones que fundamentan la presencia de una protección reforzada en estos casos. Se observarán los antecedentes culturales de la mujer en el trabajo, el principio de igualdad y no discriminación bajo un enfoque de género y las respuestas que ha propuesto frente el derecho frente a esta situación.

Como acotación, a modo de paréntesis, para criterios prácticos y facilitar el entendimiento, más allá de aspectos biológicos y fundamentalistas, se hará

referencia a la madre trabajadora para incluir tanto a este grupo, como a la trabajadora gestante.

Teniendo en consideración lo mencionado, se presentarán las secciones de la investigación, con la finalidad de representar un aporte para el entendimiento de la protección con una manifestación reforzada y sus manifestaciones encontradas en el despido y la prueba.

II. Sección 1: El despido nulo con motivo de embarazo y maternidad

2.1. El despido nulo en el ordenamiento peruano

En esta sección se abordará una presentación sucinta del despido nulo en la legislación y jurisprudencia peruana, con la intención de brindar una visión general sobre qué se trata al referirnos al despido nulo y una especial atención a sus supuestos de discriminación y razón de embarazo, toda vez que, especialmente a nivel procesal, se han plasmado fallos que parecen otorgarles un trato indistinto, a pesar de tener efectos diferentes.

En ese sentido, se desarrollará el despido vinculado a la estabilidad laboral en el ordenamiento peruano, las tipologías en el marco legislativo y jurisprudencial, y se mencionará especialmente a los supuestos referidos previamente, con la intención de entender, o cuestionar, la distinción normativa existente.

2.1.1. La estabilidad laboral y el despido

Previamente a enfocarnos en la estabilidad propiamente, resulta adecuado brindar un escenario el derecho al trabajo. Sobre el particular, nuestra Constitución vigente (1993) reconocer el derecho al trabajo en su artículo 22, el cual también se encuentra presente en dispositivos internacionales como el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Respecto del contenido esencial que enmarca este derecho, el Tribunal Constitucional peruano en su sentencia del año 2002 expresó lo siguiente:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo,

por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (STC N° 1124-2001-AA)

Sin restar importancia al primer aspecto, enfocaremos nuestro interés en el segundo, el cual refiere al límite a la facultad de despido, ya que está se encontrará supeditada a la existencia de una causa justa. En esa línea, el derecho al trabajo, en su vertiente individual, se plasma, por un lado, en el derecho a acceder a un puesto de trabajo, lo cual significa la garantía de una igualdad de condiciones, esto es, la prohibición de discriminaciones en el empleo, y, por otro lado, el derecho a la estabilidad, traducido en la necesaria concurrencia de justa causa para que el despido sea válido. A criterio de Blancas, el derecho al trabajo supone la vigencia del principio de causalidad como requisito inexcusable para determinar a un despido como válido (2012, p. 392).

En algunas ocasiones, se cae en el resabio de considerar que cualquier limitación de la facultad de despedir termina siendo una afectación o constricción del poder disciplinario del empleador. Según Baylos y Pérez Rey (2009), el despido se configura como un acto lesivo de violencia privada, debido a que termina siendo una transgresión a la estabilidad laboral, la misma que parece que se ha convertido en una compañía incómoda para los intereses del empleador. Así, resulta imperativo enmarcar al despido bajo criterios de respeto de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales.

Ahora bien, sobre la estabilidad laboral, se trata de un derecho que se ampara en el principio de continuidad, lo cual comprende la proyección de la relación laboral de manera indefinida, oponiéndose al cese del trabajador por la decisión unilateral del empleador (Toyama, 2016, p. 233). En tal sentido, la facultad de despido que ostenta el empleador se ve limitada por la estabilidad laboral, la

cual, si bien no se trata de una protección irrestricta, impone exigencias para que este se lleve a cabo en un marco de legalidad y razonabilidad.

Aunado a ello, nuestra Constitución Política en su artículo 27 establece que “[l]a ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El referido artículo debe entenderse como un mecanismo que brinda tutela al trabajador para que no sea despedido de forma injustificada o arbitraria cuya lectura va en concordancia con el contenido esencial del derecho al trabajo. En la misma línea, el Protocolo de San Salvador, en su inciso d del artículo 7, estipula lo siguiente:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...).

Como bien advierte Blancas, la „estabilidad en el empleo” a que se refiere el Protocolo se traduce en la exigencia de una „causa de justa separación” y, asimismo, plantea medidas reparadoras referidas a la tutela resarcitoria y restitutoria (2012, p. 393). En un sentido similar, se establece que la división clásica frente a una lesión de estabilidad laboral se divide: i) estabilidad laboral absoluta y ii) estabilidad laboral relativa (Toyama y Neyra, 2016, p. 233-234). Por un lado, la absoluta hace referencia a una protección restitutoria, entendida como la reposición al centro de labores en virtud del daño causado. Es en esta manifestación de estabilidad en la que se encuentra el despido nulo bajo las causales señaladas por ley y por la jurisprudencia. Por otro lado, la relativa es una protección resarcitoria, a través de la que se genera como obligación el pago de una indemnización por despido arbitrario.

2.1.2. Las tipologías de despido nulo

Si realizamos una revisión rauda del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), contemplaremos diversos motivos para la configuración de un despido nulo. Entre estas diversas tipologías encontramos las siguientes:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.
(Ley de Productividad y Competitividad)

De estos supuestos, pareciera que se trata de la composición de una lista taxativa cerrada, exceptuando la redacción de “cualquier otra índole” del inciso d), aunque, vale añadir, también existen un par de causales adicionales que no se encuentran en la referida regulación, sino que han sido añadidas por mandato legal y por la jurisprudencia. Sobre lo último, nos referimos al despido por discriminación de las personas con VIH/SIDA, lo cual se encuentra contemplado

en la Ley N° 26626, y al despido basado en la condición de discapacidad del trabajador, devenido en la sentencia del Tribunal Constitucional N° 10422-2006-PA/TC.

Siendo así, se han expuesto raudamente la variedad de causas que pueden originar que un despido sea considerado como nulo. Este se estriba en brindar cierto grado de protección frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador por situaciones ajenas a la naturaleza contraprestativa devenida del vínculo laboral de las partes.

2.1.3. Similitudes y diferencias del despido por embarazo en el derecho comparado: Argentina y Colombia

Así como existe una regulación en nuestro país, vale advertir el marco legislativo comparado en la región, por lo que daremos un breve repaso a la situación argentina y colombiana en relación con el despido de la madre trabajadora. Estos países presentan bastantes similitudes sobre el tema, pero a su vez se aprecian diferencias marcadas en la forma de protección y las cargas existentes.

Por un lado, en Argentina con la Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, se desarrolla un capítulo entero referido a la protección de la maternidad. Bajo este escenario legislativo (artículos 177 y 178), se considera como un despido discriminatorio cuando este ocurre por motivo de embarazo. Ahora, acerca de la carga probatoria de la trabajadora se especifica que, en este caso de forma similar, debe presentarse un certificado médico de embarazo al empleador – si el despido se da entre los 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, se presumirá que el motivo fue el embarazo – y, esta es la parte diferente, se detalla que puede darse el supuesto en el que no se ha presentado el certificado y quedará en la trabajadora acreditar que el empleador tenía conocimiento del estado de gravidez.

Por su parte, en Colombia se presenta el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 239, 240 y 241, en los cuales se valoran puntos importantes y que guardan cierta similitud con nuestra legislación. En su regulación se señala:

Artículo 239. Prohibición de despido (...)

Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Artículo 240. Permiso para despedir (...)

Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el (empleador) necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario (fundado en causa justa).

Artículo 241. Nulidad de despido (...)

No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos (...).

Como resultado, es posible afirmar que en otros ordenamientos de la región, más allá de similitudes y divergencias, también existen marcos normativos referidos al despido y al embarazo, brindando una protección especial a la trabajadora durante y después del estado de gestación, lo cual también tiene incidencia directa en la carga probatoria en los procesos laborales que aborden esta materia.

2.2. Incidencia del despido nulo por embarazo y maternidad en la carga de la prueba

En la presente sección se abordará lo concerniente a la institución de la carga de la prueba en el despido nulo por razón de embarazo. Para tal fin, inicialmente se expondrán las reglas procesales en el ámbito laboral, a fin de observar los supuestos especiales, así como sus causas y consecuencias. Luego, se entrará propiamente a la expresión de carga probatoria dentro de la tipología de despido materia de análisis, con énfasis en la inversión probatoria y la presunción del despido.

2.2.1. Reglas en el proceso laboral

Como punto de partida, al observar la antigua y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se encuentran algunas reglas sobre la carga probatoria en el

proceso laboral. Conforme a la redacción establecida en la normativa, disposición de las reglas procesales permiten ser consignadas de la siguiente manera:

- La regla general: quien alega un hecho tiene la carga de probarlo. Debemos tener en consideración que no se realiza distinción de la condición de demandante o de demandado, la de trabajador o de empleador. En síntesis, quien aporta el hecho asume la carga de probarlo (Pérez-Prieto & Priori, 2012, p. 342).
- Las reglas especiales: la ley establece de modo concreto, las siguientes cargas probatorias: a) los hechos cuya carga le corresponden al trabajador y b) los hechos cuya carga le corresponden al empleador (Pérez-Prieto & Priori, 2012, p. 343-344).

Acerca de la regla general, se tiene como único supuesto base la clásica visión de quién alega un hecho debe probarlo, sin considerar si quien lo hace es el demandante o demandado, o el trabajador o el empleador (Pérez-Prieto & Priori, 2012, p. 342). Entonces, los efectos del cumplimiento de la carga probatoria existente se aplicarán en el proceso laboral indistintamente de la condición de alguna de las partes en el vínculo laboral.

Sin embargo, se reconoce la posibilidad de que, en algunas situaciones, la utilización de esta regla genere indefensión hacia las partes procesales, como consecuencia de que esta carga termine trasladándose a quien no se encuentra en mejores condiciones de acreditar los hechos, casos en los que debe ser inaplicable al caso concreto (Pérez-Prieto & Priori, 2012, p. 343) y, en lugar de ello, debe emplearse una carga probatoria dinámica, la que permita evaluar quién se encuentra mejor posición de acreditar determinado hecho presentado en atención al principio de la unidad de la prueba.

Seguidamente, en relación con la regla especial, entre los supuestos en los que la carga le corresponderá al trabajador se encuentra la nulidad del despido, a través del cual, si un trabajador alega este despido, le corresponderá la carga de la prueba del hecho que la configura (Pérez-Prieto & Priori, 2012, p. 344). Ello denota que la carga probatoria en asuntos de despido nulo se acoge a la regla

general del proceso laboral, ya que será, en este caso, el/la trabajador/a quien deba acreditar, ya sea por prueba directa o indiciaria, la configuración de la tipología alegada; sin embargo, existen particularidades cuando se presenta con razón de embarazo o maternidad, ya que esta regla especial termina cambiando para la implementación de una inversión de la carga probatoria.

2.2.2. Presunciones e inversión de la carga probatoria: el despido nulo con razón de embarazo y maternidad

A modo de continuación de lo abordado en el apartado previo, como bien señala Toyama y Neyra, una de las etapas más intrincadas para sustentar en un proceso laboral es la forma de acreditación del despido nulo, toda vez que muchas de esas pruebas no se encuentran documentadas o, a pesar de encontrarse, las partes cometen el resabio de ocultarlas para evitar daños (2016, p. 235). Este criterio también ha sido establecido en la LPCL, el cual podemos hallar en su artículo 37 al disponer que “[n]i el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”. Es decir, indistintamente de que el empleador determine un despido o el trabajador desee acreditar que se ha configurado un despido nulo, ambas partes tienen el deber de probanza de los hechos imputados.

Sin embargo, justamente de una revisión a la NLPT, encontramos que el ámbito procesal laboral ha establecido ciertas presunciones a fin de lograr una especie de inversión de la carga probatoria a favor de la trabajadora. Ejemplo de ello, tenemos el artículo 23.2, en el que se estipula que una vez “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado”. Ahora bien, sobre el tema materia de análisis, encontramos el apartado de la LPCL señalado en una sección previa:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. **Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo**, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. (...)

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable **siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo** en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

De la redacción del citado inciso, debemos resaltar lo referido a que se presume que el despido tuvo por motivo el embarazo siempre que el empleador no haya acreditado la existencia de alguna causa justa, como la conducta o la capacidad de la trabajadora (Alarcón, 2022, p. 21). Por lo tanto, esta causal de despido nulo, a diferencia del resto de supuestos, incluyendo el despido discriminatorio por razón de sexo, no presenta una carga probatoria sobre la trabajadora para acreditarlo.

Sobre el tercer párrafo, se advierte que si bien inicialmente se presumirá que el motivo del despido es el embarazo, la trabajadora deberá acreditar que realizó la comunicación y notificación previa al empleador. Este requisito se entiende como una presentación escrita a cargo de la trabajadora, criterio compartido por parte del TC; sin embargo, también existen criterios por parte de la Corte Suprema que han suprimido la exigencia de la existencia de una comunicación, sino que basta con que el estado de gestación sea evidente (Alarcón, 2022, p. 21-22).

Esta última postura ha vuelto asumida en sus últimas casaciones, llegando a señalarla como criterio jurisprudencial. Queda pendiente observar qué postura tomará el TC, ya sea para acordar con lo señalado por la Corte Suprema o si se mantiene en una lectura literal del requisito documentario.

III. Sección 2: La protección especial a la trabajadora gestante y a la madre trabajadora

3.1. Antecedentes de la protección a la madre trabajadora

Para entender la razón de la presencia de los diversos dispositivos que han buscado, y continúan buscando, brindar cierto grado de protección a la madre trabajadora frente a tratos desiguales y afectación al mandato de no discriminación, tanto en los instrumentos internacionales y constitucionales, resulta importante analizar brevemente lo dispuesto en nuestro ordenamiento a

nivel legislativo y constitucional, con especial énfasis en el despido de la madre trabajadora.

Ahora, si bien el problema de fondo, entiéndase como una sociedad con patrones machistas bastante arraigados vinculados a la asignación de roles o características predispuestas hacia las mujeres, se mantiene latente y su erradicación no parece aproximarse en un futuro cercano, ha habido notables avances en busca de la reducción de este tipo de manifestaciones de vulneración hacia la mujer, especialmente en el empleo, con propuestas que buscan mermar la brecha de género y brindar protección adecuada a la madre trabajadora.

Desde el origen del derecho del trabajo, con hitos como la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, se ha otorgado especial atención a las mujeres trabajadoras, orientada esencialmente a la protección de la maternidad como devenir del cuidado familiar. El problema reside en que se ha generado el resabio de relegar a la mujer, principalmente, al cuidado familiar, enalteciendo la figura del hombre como dador de sostenibilidad familiar, el „cabeza“ de familia, quien puede trabajar en cualquier lugar sin obstáculos o prejuicios sociales que lo limiten. En ese sentido, a través del tiempo se ha forjado una idea de que la trabajadora requiere una protección especial, principalmente en los escenarios vinculados a la maternidad, lo cual se condice adecuadamente con las posibles afectaciones que podrían ocurrir con su ausencia en materia laboral.

Sin embargo, la problemática contemporánea es más compleja que solo emitir regulaciones para proteger maternidad en el trabajo, ya que las propuestas jurídicas para reducir las brechas de género pueden conducir a una dualidad de estándares negativa. Por un lado, como señala MacKinnon, se presenta un estándar masculino para los hombres, bajo el cual se ve a las mujeres como si fuesen hombres, por lo que esta regla de igualdad de „género neutro“ ignora el hecho de que ser mujer puede significar que es poco probable que en algún punto se encuentren en una posición suficientemente similar a la de un hombre (2014, p. 110-111). Por otro lado, tenemos al estándar masculino para mujeres, el que se basa en el establecimiento de un „simulacro“ de protección, ya que, en lugar de alterar la situación de afectación, se enfoca en plasmar un estatus inferior de las mujeres (Mackinnon, 2014, p. 110-111). Esto último puede

entenderse, en otras palabras, como una feminización de la mujer en la sociedad, exponiéndolas como seres que necesitan protección o ayuda.

Siendo así, tenemos que la visión que se le ha asignado a la mujer, incluyendo el mundo laboral, acarrea un legado histórico de discriminación representada a través de la relegación a determinados espacios o funciones impuestos socialmente. Esto ha ido variando con el tiempo, pero no ha significado un cambio radical en el pensamiento social y jurídico.

Como ejemplo de ello, tenemos algunos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en los que se restringía el acceso de las mujeres a ciertas formas de trabajo como las labores nocturnas o en mina. Entre otros ejemplos, en la normativa peruana también encontramos sesgos de género bajo propuestas „neutras“ como en la licencia de adopción, Ley N° 27409 – Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, ya que establece que “[s]i los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer” (artículo 4). Estas propuestas se estriban en la búsqueda de una regulación protectora que parece ser excesiva, lo cual terminaba por socavar un enfoque de género adecuado y afectar a la igualdad de oportunidades y acceso a puestos de trabajo a las mujeres, ya que, en lugar de coadyuvar, termina por acentuar la imposición de roles sociales de la mujer, como el cuidado de los hijos.

Debido a ello, es imprescindible tener en consideración que el derecho no debe ser estático, por lo que propuestas y regulaciones no deben verse eximidas de análisis y críticas con el paso del tiempo, lo cual permite una evolución adecuada – o un intento – en relación con la realidad sociocultural, evitando afectaciones innecesarias o la preservación de leyes anacrónicas. Por ende, como parte del razonamiento, resulta lógico referirnos a la igualdad, principalmente bajo su dimensión material, y a qué entendemos por género y qué dificultades existen socialmente.

Finalmente, a tener en consideración en el desarrollo de los siguientes capítulos, consideraremos a la maternidad bajo un sentido amplio, incluyendo a la etapa de gestación en esta. Si bien puede desarrollarse un debate sobre cuestiones técnicas sobre ambos términos, principalmente en cuestiones biológicas, tomaremos como marco referencial un concepto amplio para una mejor

comprensión, toda vez que esta diferenciación no tiene incidencia directa sobre los aspectos de fondo.

3.2. Discriminación y enfoque cultural de género

En un contexto conflictivo hacia las mujeres en el mundo laboral, se vislumbra importante abordar temas de igualdad y no discriminación en concordancia con un enfoque de género, especialmente para observar las construcciones sociales que se han forjado en torno al sexo de las personas. Ahora, como es bien sabido, igualdad puede tener una multiplicidad de enfoques según el ámbito de estudio en la que se analice, por lo que en el presente apartado nos referiremos a su dimensión jurídica, con la finalidad de entender en qué se estriban algunas de las disposiciones dirigidas a brindar cierto grado de protección a la mujer madre en el ámbito laboral.

Bajo un marco constitucional, en nuestra Constitución Política encontramos el artículo 2°, según el que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por origen, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole. A forma de un breve agregado, en razón de despejar algunas interrogantes, resulta importante tener claro que la semántica de la expresión “cualquier otra índole” no responde a un sinnúmero de criterios de forma discrecional y arbitraria, sino que deberá responder siempre a un corte histórico. Es decir, no se puede alegar una vulneración al principio de no discriminación si no es avalado por criterios objetivos, como es el caso de grupos segregados, discriminados o excluidos en el tiempo. Ello, si bien no incide directamente sobre el tema de fondo de la investigación, recae sobre algunos tópicos conexos como la interseccionalidad bajo el enfoque de género.

Luego, un poco más inmersos en el ámbito laboral, tenemos el artículo 26° del mismo texto normativo, el cual establece que en las relaciones laborales debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Asimismo, como prisma en la defensa de derechos constitucionales, encontramos al artículo 23°, el mismo que dispone que ninguna relación laboral puede limitarlo, desconocerlos o rebajarlos en desmedro de la dignidad de los trabajadores.

En la doctrina, respecto del ámbito jurídico de la igualdad, se le ha asignado un triple alcance: se trata de un principio rector del orden constitucional, de un derecho fundamental de la persona y de un valor inspirador del ordenamiento normativo (Quiñones, 2011, p. 107). Estos alcances han ido evolucionando y cambiando con el tiempo de forma coetánea con el desarrollo del Estado. Ahora bien, el desarrollo de lo que entendemos por igualdad ha aterrizado en una dualidad de nociones: una dimensión formal y una dimensión material.

Respecto de la primera, sin detenernos en un desarrollo extenso, se afronta el problema de hallar una diferencia que no tiene justificación objetiva ni razonable; en otras palabras, postula la presencia de una diferenciación razonable, toda vez que la diferencia no está prohibida, sino la arbitrariedad. Sobre la dimensión material, la situación deja ser entendida como un problema de desigualdad y pasa a ser concebida como el reconocimiento de un escenario de marginación social hacia ciertos colectivos, lo cual va enlazado con el mandato de no discriminación.

En una línea similar, el Tribunal Constitucional manifestó que “[e]l principio de igualdad se concretiza en el plano formal mediante el deber estatal de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias o caprichosas; y en el plano material apareja la responsabilidad del cuerpo político de proveer las óptimas condiciones para que se configure una simetría de oportunidades para todos” (Sentencia TC N° 0261-2003-AA/TC). Entonces, el objetivo no reside únicamente en la paridad entre la víctima y la norma estándar, sino en la establecimiento de un sistema que favorezca y promueva la igualdad de oportunidades (Valdés dal Ré, 2008, p. 141).

Debido a ello, es imprescindible que las acciones que se tomen en temas de género en el derecho interno respondan a un análisis adecuado de las diferencias reales que existen en la sociedad y en una visión integral del principio de igualdad y no discriminación. Su importancia radica en que, de realizar una mala implementación, podría ser contraproducente con la intención de la disposición o normativa. Por ejemplo, una ley que promueve estereotipos de género respecto de los cuidados de los hijos o una carga probatoria excesiva para la madre trabajadora. Justamente, en relación con el último ejemplo, en el Perú tenemos una legislación específica para los casos en los que se produce

un despido de trabajo y este tiene por motivo el embarazo de la trabajadora. Ha sido considerado como un despido nulo y, como se verá más adelante, ha promovido variaciones en la institución de la prueba respecto de otras tipologías de despido nulo.

En tal sentido, si bien el ámbito formal y la promulgación de normativas no dejan de ser importantes, las luces deben enfocar a las desigualdades materiales, con la finalidad de analizar y promover políticas que respondan como mecanismos garantistas para el goce efectivo de derechos y no en una regulación excesiva sin cambios verdaderos. Entre estos cambios progresivos, encontramos a la protección reforzada de la madre trabajadora en lo referente al despido nulo y la carga probatoria.

3.2.1. Construcciones socioculturales como factores de discriminación por género

Uno de los puntos de partida para la regulación y propuestas dirigidas hacia la madre trabajadora consiste en la comprensión del género bajo un enfoque social y los problemas que conlleva. Y es que muchas veces suele circunscribirse o limitarse a las políticas de género a discusiones sobre cuestiones físicas y biológicas, lo cual no está mal, pero deja en el olvido al factor social en la ecuación, originando una mala proyección o entendimiento de los problemas en esta materia. Esto último porque las cuestiones biológicas van conexas, casi siempre, con la vida en sociedad en la mayoría de los problemas que se presentan, lo que también debería verse representado en las propuestas legislativas y políticas públicas.

Por lo tanto, el género va en dirección a las características sociales y culturales que son asociadas a los hombres y mujeres a partir de las diferencias biológicas mencionadas. Señala Kogan que el concepto de género alude a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial y simbólica que se asienta en la variable sexo, lo que permite la generación de actitudes, comportamientos, valores, símbolos y expectativas diversas según distintos grupos sociales (citado en Ruiz, 1997, p. 4).

El género puede entenderse como la construcción social de la diferencia sexual, lo cual adscribe formas de ser, sentir y hacer bajo una óptica de valorización

social. Así, el presente apartado expondrá qué construcciones culturales se adscriben al término:

- i) Roles: refiere al papel que se asignan en razón de género (Ruiz, 1997, p. 5). En este punto se originan la masculinización y feminización de roles, los que devienen en prejuicios dentro del ámbito de trabajo. Usualmente se asocia a lo femenino con la reproducción y a lo masculino con la producción. En otras palabras, parece vincularse a la mujer con deberes de cuidado, tanto de la familia como del hogar, mientras el hombre se muestra como el proveedor económico y ajeno a ese tipo de labores.
- ii) Espacios: es un factor correlativo a los roles, ya que para la actuación de estos, se identifican espacios masculinos y femeninos de actuación para cada grupo (Ruiz, 1997, p. 5). Bajo una visión similar y complementaria, la mujer es relacionada al espacio privado, como la casa; mientras, el hombre se vincula a lo público y a la calle. Esta cuestión por circunscribir a la mujer a espacios en los que desarrolla roles vinculados al cuidado del hogar y de los hijos, principalmente porque esbozan lo público como algo peligroso y un riesgo constante. Una situación se dio en el caso Freddo en Argentina hace algunos años, en el cual la contratación de las mujeres era insignificante y lo justificaban con cuestiones como el horario de trabajo y el peso que debían cargar. El problema, si bien podría llegar a afirmarse que la mayoría de personas mujeres tienen una fuerza física menor a la de sus pares hombres, es que trasladaban estos problemas a la mujer, ya que era ella quien veía reducidas oportunidades de empleo por cuestiones que no le eran propias, sino por factores exógenos y sociales.
- iii) Características sociales: se entiende esencialmente como los atributos o características que se asocian a los roles mencionados (Ruiz, 1997, p. 6). Ello se plasma en prejuicios bastante arraigados en nuestra sociedad, como la sensibilidad, el cuidado personal, la vestimenta, deportes, entre otros. Como resultado, se convierte en otro factor que polariza el accionar de las mujeres, las principales perjudicadas, y hombres, lo que

también se refleja en el trabajo y las funciones que deben realizar o para los que les considera aptos.

Retomando el asunto de la maternidad, claramente se trata de un acontecimiento que no se puede alterar biológicamente (mujer gestante), al menos no actualmente, pero sí puede variar es el valor social que se le designa. Como bien señala Mantilla, es en este punto en el que el género resulta de utilidad, ya que permite entender que estas diferencias sociales (género), si bien pueden tener un correlato biológico, no están determinadas por este criterio (1996, p. 155), lo cual nos permite dilucidar al género como esta inmersión sociocultural en el sexo.

Como acotación, vale mencionar que en nuestro país, aunque es un denominador común en la mayoría de legislaciones, existe una protección especial a la madre trabajadora, lo cual se aprecia en las distintas normativas y también incide, con reticencia en los puntos centrales del trabajo, en materia de despido.

Entonces, a nuestro criterio, la maternidad responde a una simbiosis de cuestiones de sexo y género, porque se brindan un grado mayor de protección respecto del ordinario que responde al resguardo de la salud de la trabajadora, lo que responde a cuestiones biológicas como la gestación, el parto y lactancia, y a la protección de su empleo por temas sociales que pueden terminar afectando en su estabilidad, primordialmente por roles y espacios asignados por la sociedad en desmedro del principio de igualdad y no discriminación.

3.3. El derecho laboral como mecanismo de protección reforzada

Como se ha ido sugiriendo a lo largo del presente trabajo, uno de los espacios en el que se aprecia distintas normativas relacionadas con la madre trabajadora es el derecho laboral. Y es que, justamente por su incidencia en las relaciones de trabajo, busca regular las condiciones y problemáticas que puedan surgir sobre el tema.

Ahora bien, consideramos una sinrazón realizar un recordatorio detallado de la evolución histórica del derecho del trabajo – además, se mencionaron un par de hitos previamente –, pero sí resulta importante recordar el trasfondo de su origen: la equiparación de vínculos asimétricos de poder. Y es que, en una relación de

trabajo, siempre tendremos una parte „fuerte“ representada por el empleador y otra débil por parte del „trabajador“, por lo que el derecho laboral se avizora como un mecanismo que permita el desarrollo justo y adecuado en estos vínculos jurídicos. Esto último no significa que sea un medio de protección absoluto e incondicional en favor de los trabajadores, sino velará por un desarrollo sin abusos ni afectación de derechos, indistintamente de las partes.

El problema ha residido en que el derecho casi nunca, indistintamente de la rama o especialidad a la que nos refiramos, ha tenido una visión tomando en cuenta a la mujer como personaje activo en las relaciones jurídicas. Esto ocurre porque se ha tomado como el estándar masculino como el punto de partida neutro y conveniente para todas las regulaciones, lo que termina generando una invisibilización de la mujer en la implementación normativa del derecho.

En razón de ello, como se ha venido mencionando en diversos apartados, el derecho del trabajo ha ido evolucionando, por lo cual, como consecuencia, en la actualidad existen diversas leyes dirigidas a la mujer en el trabajo, con énfasis en la madre trabajadora. Estos avances, en la mayoría de casos, se encuentran amparados por principios fundamentales adscritos a las relaciones laborales, esencialmente, como punto de eje de todo este derecho, el principio protector, el que se ha convertido en un denominador transversal en esta rama del derecho.

El detalle reside en que, si bien estos principios se encuentran integrados al derecho laboral, su aplicación se agudiza en torno a este grupo, por lo que se habla de una protección especial. En otras palabras, se presentan estos principios de una forma reforzada al momento de resguardar o garantizar el derecho al trabajo y sus incidencias respecto de la madre trabajadora.

3.3.1. Tratamiento de la madre trabajadora en el marco peruano e internacional

Resulta importante realizar un breve repaso sobre el tratamiento que recibe la madre trabajadora, especialmente en estado de gestación, tanto en el derecho interno como en el marco internacional. Como se podrán imaginar, la madre en el trabajo recibe una protección especial respecto del universo general de trabajadores, justamente por factores que se han abordado en el presente

trabajo, principalmente por los enfocados a factores de género y orientados al cuidado de la salud de la trabajadora.

Ahora, claramente, cada ordenamiento presenta un tipo de protección para estos supuestos: en algunos casos, bastante similares y, en otros, algo distintos. Efectivamente, en cada país encontraremos disposiciones variadas sobre la materia en su derecho interno, pero es igual de importante observar el desarrollo que ha tenido la madre trabajadora en el marco internacional, ya que muchas regulaciones nacionales tienen como orientación a estos instrumentos.

Siendo así, por motivos de extensión, nos enfocaremos en la protección existente en el ordenamiento peruano para las madres en el trabajo y en los principales instrumentos internacionales sobre la materia.

3.3.1.1. En el ordenamiento peruano

En el ordenamiento jurídico peruano, de algunos años hacia el presente, como bien se ha señalado, coexisten distintas manifestación de protección especial a la trabajadora vinculadas con la maternidad, tanto en el estado de gravidez como posterior al parto y lactancia. Ello lo podemos hallar presente en algunos dispositivos legislativos (además de lo dispuesto en la LPCL), así como en la Constitución Política. Entre los principales encontramos:

Constitución Política

Artículo 4.- La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a **la madre** y al anciano en situación de abandono (...).

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege **especialmente a la madre**, al menor y al impedido que trabajan (...). (1993)

Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo III.- En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las parte (...). En

particular, **acentúan estos deberes frente a la madre gestante**, el menor de edad y la persona con discapacidad (...). (2010)

Además de lo mencionado, no es poco relevante advertir que existe una gran variedad de disposiciones legislativas dirigidas hacia la mujer trabajadora. Entre las más resaltantes: la licencia por maternidad, prevención de acoso sexual, cuidado de personas, seguridad y salud vinculada a la gestación. Esto demuestra la implementación progresiva de distintas políticas laborales sobre la mujer trabajadora, con énfasis en la maternidad. El detalle oscila en torno a que su análisis no termine por brindar resultados como la polarización y el reforzamiento de estereotipos anacrónicos de la mujer en sociedad.

Por lo expuesto, se puede afirmar que la protección especial a la madre en el ámbito laboral se encuentra resguardada en diversos dispositivos, incluyendo el marco constitucional. Muestra de ello, como se aprecia en la sección previa, cuando se da un despido de una trabajadora gestante o una madre trabajadora, este terminará siendo declarado como nulo, ya que se asumirá que se produjo por motivo del embarazo y maternidad. Aunque, es válido aclarar que no se trata de una disposición absoluta e irrestricta, toda vez que el empleador podrá justificar el despido si acredita que el despido se motivó en una causa justa dentro del marco legal.

3.3.1.2. En el marco jurídico internacional

Por su parte, en el ordenamiento internacional se pueden encontrar importantes instrumentos, entre los que figuran la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, las que desarrollan la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En un sentido similar, la OIT también se ha emitido convenios sobre la materia en el ámbito del trabajo.

En el artículo 8 del Convenio 183 de la OIT, se estipula que queda prohibido que el empleador realice despidos cuando se trata de una mujer embarazada. Inclusive, como se presentó en la sección previa sobre la prueba, en caso de que se intente desacreditar que el despido tuvo por motivo la gestación o condición de madre, la carga probatoria recaerá sobre el empleador (2000). Del mismo modo, también se encuentra el Convenio 158 de la OIT, el cual dispone

en su artículo 5 que el despido por motivo de embarazo no constituirá causa justa para la terminación de la relación laboral (1982).

Por consiguiente, tenemos que la maternidad cuenta con una protección normativa, la cual no se limita a una justificación legislativa, sino también a una salvaguarda constitucional e internacional. En tal sentido, los cuestionamientos que surjan sobre esta materia no deben desestimar u omitir las disposiciones señaladas, debido a que podrían generar efectos arbitrarios e incongruentes con el marco nacional e internacional en desmedro de una efectiva protección de la trabajadora.

IV. Conclusiones

Del análisis de los temas abordados, se concluye lo siguiente:

- Nuestra legislación abarca distintas manifestaciones que brindan, o buscan hacerlo, una protección reforzada dirigida hacia la madre trabajadora y trabajadora, lo cual se ve representado en la existencia de una tipología específica del despido nulo, la cual distingue su figura por la presunción del despido y la inversión de la carga probatoria hacia el empleador, asumiendo que se trata de un despido por razón de embarazo o maternidad.
- Existen antecedentes históricos que posicionan a la mujer en desventaja respecto de sus pares hombres en el trabajo, lo cual se fundamenta en la exclusión por los deberes de cuidado y la penalización de la maternidad.
- Asimismo, se debe tener cuidado en la implementación y propuestas que incidan sobre esta materia, toda vez que polarizar la situación podría tener efectos contrarios a los esperados. Esto último lo encontramos en los estándares masculinos instaurados socialmente, tanto para hombres (ser igual a un hombre) y para mujeres (la feminización y fragilidad).
- La protección laboral reforzada de la mujer trabajadora se estriba en las afectaciones sociales presentes desde el enfoque de género: roles, espacios y caracterización.

- Actualmente se ampara la protección especial mediante un bloque constitucional que converge la Constitución nacional con los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y trabajo.

V. Bibliografía

Alarcón, A. (2022). *Informe jurídico de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 05652-2007-PA/TC*. [Tesis para obtener el título de abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22938/Alarc%C3%B3n_Ram%C3%ADrez_Informe_jur%C3%ADdico_de%20la%20sentencia.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Baylos, A. & Pérez Rey, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Editorial Trotta.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v44n130/v44n130a13.pdf>

Blancas Bustamante, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>

Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/173145/Lecciones%20de%20derecho%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caamaño, E. (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (33), 175-214.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512009000200004&script=sci_arttext&tlng=en

Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Loyola, N. (2018). El principio constitucional de protección especial a la madre trabajadora en el ordenamiento peruano. *YachaQ Revista De Derecho*, (9), 44-57.

<https://doi.org/10.51343/yq.vi9.714>

MacKinnon, C. (2014). *Feminismo inmodificado: discursos sobre la vida y el derecho*. Universidad de Guanajuato.

https://redib.org/Record/oai_articulo1206459-feminismo-inmodificado-discursos-sobre-la-vida-y-el-derecho-catherine-mackinnon-siglo-xxi-buenos-aires-2014

Mantilla Falcón, J. (1996). La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional. *Agenda Internacional*, 3(6), 153-167.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/view/7167>

Pérez-Prieto, R. & Priori, G. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS*, 22 (45), 334-345.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>

Quiñones, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 324-332.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006>

Ruiz Bravo, P. (1997). Una aproximación al concepto de género. *Lima: Cedoc*.

https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20180408_02.pdf

Toyama, J. & Neyra, C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS*, (52), 232-257.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383/16787>

Valdés, F. (2008). Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral. *Igualdad de género. Una visión jurídica plural: Jornadas Igualdad Efectiva*. Universidad de Burgos.

http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/ponencia%20de%20Fernando%20Valdes.pdf