

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



La Estabilidad Laboral Reforzada
de la madre trabajadora

Alumna: Lizeth Cueva Arana

Código: 20095106

2016



“Reivindicaciones, peticiones y alegatos para una mujer que se ha visto relegada durante mucho tiempo a un segundo plano. Si hay un hombre que la proteja, bien sea su marido o su hijo, todo va bien, pero si no hay un hombre alrededor, ella «no es». Y si no hay alguien que la mantenga, ella «no es», y ante esta situación, lógicamente, hay reivindicaciones que a veces se transforman casi en revanchismos, en auténticas batallas”.

Delia Steinberg Guzmán

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la relación trabajo – persona ha traído a colación inmediatamente la personificación del hombre (sentido masculino). Siendo así,

la inserción de la mujer en el mundo del trabajo ha sido una lucha constante y progresiva que habiendo obtenido hoy por hoy el acceso al empleo por parte de la población femenina, sigue encontrando obstáculos en el camino.

Tenemos parte de la población femenina laborando; sin embargo, tal población se encuentra dividida no solo por la formalidad e informalidad como características principales de los empleos ofrecidos sino también por la posibilidad o imposibilidad de permanecer en el puesto de trabajo, de generar una línea de carrera, de obtener puestos directivos y de generar con ello un protagonismo en el mundo del trabajo que sea capaz de repercutir en los parámetros internacionales, gozando de reconocimientos que traspasen las fronteras.

El presente artículo, busca analizar la importancia que reviste la permanencia de la mujer en el empleo; permanencia que no solo viene acompañada del derecho constitucional al trabajo y a la estabilidad laboral, sino que trae consigo temas fundamentales como la gestación y su impacto en el desempeño laboral de la mujer.

Con ello, debemos dejar en claro que no creemos que el hecho natural de la gestación pueda menoscabar el desempeño de la mujer en su trabajo sino todo contrario, defendemos la libertad de la mujer para ser madre y el derecho que tiene para continuar siendo trabajadora. Pretendemos así, eliminar el prejuicio social que lleva a los empleadores a no contratar mujeres porque, tarde o temprano, podrán ser madres y eso las alejaría de sus funciones, repercutiría finalmente en la calidad de trabajo que brindarán y terminarán pagando licencias legales, no vistas como un derecho sino como gastos empresariales.

El presente artículo busca pues, defender aquella protección especial que, a nivel constitucional, nuestro ordenamiento otorga a la mujer; busca hacer prevalecer la constitución y rescatar la labor que el legislador tiene para con éste sujeto de especial protección.

1) La madre trabajadora como sujeto de especial protección constitucional en la Carta de 1993

Para nuestra Constitución y el derecho laboral, la madre gestante es uno de los sujetos que goza de especial protección. Siendo la Constitución la encargada de estipular el deber estatal de brindar una reforzada protección que blinde al sujeto ante cualquier vulneración a sus derechos que pudiera existir.

En ese sentido, resulta indudable, que la madre gestante reviste de particularidades referidas a su protección; las cuales desembocan en obligaciones de rango constitucional que, en materia laboral, no solo procurarán fomentar su participación en la vida del trabajo sino que también buscan su perduración y estabilidad en el puesto que ostenta.

Siendo así, la actual Constitución detalla dos artículos que nos permiten apreciar la protección especial antes referida. El primero de éstos es el artículo 4º, el mismo que cita:

“Artículo 4.-

La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a éstos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.

La forma de matrimonio y las causas de separación y disolución son reguladas por la ley¹ (el subrayado es nuestro).

Aunado al artículo 23º que en lo que respecta estipula:

“Artículo 23.-

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menos de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

¹ Constitución Política del Perú 1993

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre conocimiento".² (El subrayado es nuestro).

Mediante una interpretación sistemática de ambos artículos podemos apreciar la consagración del denominado "principio protector" que nuestra Constitución recoge y que, en efecto, es pilar del derecho laboral. De este modo, en el mismo sentido que expone BOZA PRO, coincidimos al argumentar que "nuestro ordenamiento jurídico recoge expresamente diversos principios del Derecho del Trabajo. A nivel constitucional ha consagrado el principio *protector*, la *igualdad* en las relaciones laborales, el *indubio pro operario* y la *irrenunciabilidad de derechos*. A este listado habría que añadir el principio de *norma más favorable* (...)"³. De esta manera los artículos 4º y 23º consagran el primero mencionado y, le otorgan el rango más alto a la protección laboral que debe poseer todo trabajador; otorgando con ello un "plus" de tutela al caso especial de la madre que trabaja. Es decir, por medio del artículo 23º citado, la constitución estipula en el primer párrafo el principio protector del que gozan determinados sujetos con especial nivel, encontrando aquí a la madre que trabaja.

Respecto al principio protector, habrá de considerar en concordancia con BOZA PRO que éste supone dos cosas: en primer lugar, "entendemos que la atención prioritaria supone tener un especial cuidado o poner el énfasis en la protección de las categorías de trabajadores establecidas por el constituyente. En segundo lugar, la actual Constitución se encarga de establecer una prelación respecto del ámbito subjetivo de tutela del principio protector. Indica que se protege especialmente a tres categorías de trabajadores (...) en ese sentido, no se trata, como algunos han pensado, de una protección exclusiva, sino preferente, que se justifica a partir de las peculiares características de los grupos mencionados y que requieren, por tanto de una tutela adicional, entendida en el sentido de equipararlos con el resto de categorías de trabajadores, mas no en perjuicio de aquellas"⁴.

Entendiendo entonces que la especial protección gira en torno a una preferencia dadas las particulares características que la madre como tal posee, diremos que, en la situación particular de madre gestante, existe un interés que no solo se agota en la propia persona de la trabajadora. Sino que por medio de esta protección se busca

² Ídem

³ BOZA PRO Guillermo, Los sujetos laborales especialmente protegidos en la constitución de 1993, Taller Derecho, Lima 2002, P. 180.

⁴ Ídem

salvaguardar también el interés del niño/a aun no nacido. Y en ese mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional cuando en la Sentencia del expediente N° 00388-2013-PA/TC – Cajamarca- menciona en la consideración número siete que “una trabajadora embarazada, en tanto titular de una especial protección constitucional, tiene habilitada la jurisdicción constitucional para exigir el cumplimiento de los mencionados descansos pues, dada su situación de gravidez, el Estado se encuentra en la ineludible necesidad de adoptar medidas urgentes para salvaguardar sus intereses, así como los del niño que está por nacer”⁵ (el subrayado es nuestro).

Ello nos permite decir que la protección emanada constitucionalmente surge debido a la necesidad de velar por aquel estado de gestación que la mujer posee. Es decir, lo que realmente procura esta protección catalogada como “especial” es eso, asegurar que el embarazo no se vea menoscabado por el derecho al trabajo sino asegurar que durante su existencia la madre goce de un trabajo que le permita además de desarrollarse en ambas facetas –madre y trabajadora- asegurar una calidad de vida a su menor.

De tal manera, recordemos que por medio del trabajo la madre gestante no solo percibiría una remuneración, sino que además accede a beneficios sociales que hoy en día son inevitablemente inherentes al trabajo. Así, por ejemplo, el seguro médico de EsSalud es otorgado cuando uno está en planillas y es en efecto pagado por el empleador. De igual modo, la AFP u ONP, el ser aportantes surge a raíz de ser previamente trabajadores.

Por todo ello, consideramos que la especial protección reviste un objetivo que va más allá de la situación de vulnerabilidad a la cual la mujer como sujeto se podría encontrar expuesta; consideramos que la protección no podemos entenderla e únicamente en esos términos. Sino que, al consagrar la Constitución de 1993 a la mujer como “madre gestante” lleva la especial protección a dos niveles: a nivel personal, no agotándose solo en figura de la madre trabajadora sino también del menor que lleva consigo; y, en segundo lugar, a nivel laboral, nivel que no solo busca asegurar su perduración en el puesto de trabajo sino asegurarle los beneficios propios de la seguridad social que, inevitablemente, depende del derecho al trabajo.

Por todo ello, resulta claro que la especial protección surgida desde la Constitución obliga al legislador y a todos los poderes estatales a generar un ordenamiento interno

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00388-2013-PA/TC del 22 de abril de 2014, Consideración previa 7, p.2

que procure siempre el objetivo antes descrito; creando figuras especiales para protegerla, para generar su estabilidad en el empleo y para permitirle conciliar la vida materna con la laboral. Y es que tales obligaciones constitucionales responden a un marco de derecho internacional ratificado por nuestro Estado y que con el pasar de los años viene generando una protección cada vez más eficaz y real.

Entre tales instrumentos podemos mencionar, por ejemplo, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 25.2 detalla que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tiene derecho a igual protección social”*.⁶ y del mismo modo, la Convención sobre Derechos del niño en su artículo 3.1 estipula que *“en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá el interés superior del niño.”*⁷

Por tanto, existe un deber internacional de protección y principal atención, recogido por nuestra Constitución y dirigido hacia el Estado. El cual considerando tanto a la madre como al niño y busca asegurar un adecuado desarrollo de éste último desde su concepción.

Esta también es la línea de pensamiento de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas. La cual determina que la obligación de los Estados de proteger a la mujer en el empleo y evitar la discriminación *“se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en contra de la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, bajo pena de sanciones, el despido motivo de embarazo o licencia por maternidad, así como, la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo”*.⁸

En tal sentido, a través de éstas obligaciones estatales podemos también citar la prohibición de discriminación consagrada desde la constitución; la cual, parte desde lo estipulado en el artículo 2º y la consagración del principio de igualdad ante la ley y se encuentra reforzado por lo citado en el artículo 26º del mismo instrumento. Siendo que,

⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25.2

⁷ Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 3.1

⁸ Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas, artículo 11, numeral 1 y 2, literales a y d.

como menciona BOZA PRO ambos “deberían ser elementos suficientes para impedir cualquier tipo de discriminación de la mujer en el acceso, promoción y conservación del empleo”.⁹ Y en esa forma lo ha desarrollado el propio Tribunal Constitucional, a través de la sentencia del Expediente N°05652-2007-PA/TC - demandante GAMBINI VIDAL; a través de la cual, en el numeral 19 señala que “tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino solo aquella que no está razonablemente justificada”.¹⁰

Es decir, la protección brindada a la madre, se logra debido a que ésta resulta un sujeto de especial protección dado el **hecho objetivo** de la gestación, hecho natural y único que involucra solo a la mujer y que como tal impedirá un trato igual frente al hombre. Exigiendo ello un “plus” al grado de protección ordinaria que se otorga a todo trabajador por el solo hecho de serlo.

2) La mujer en el mundo del trabajo

La madre gestante, como sujeto especialmente protegido por la Constitución, imparte en el ordenamiento jurídico un tratamiento diferenciado. El mismo que, toma como premisa, el hecho objetivo de la gestación.

En este punto, cabe pues indagar respecto a las condiciones especiales que el ordenamiento contempla y detallarlas; la finalidad de ello es, comprobar que, en efecto, las leyes laborales obedecen al mandato constitucional y, en tal sentido, deberán siempre propiciar la progresión en el surgimiento de normativa que contemple la mencionada especial protección.

Iniciaremos detallando que la madre gestante tiene especial protección frente al despido arbitrario. Es así como la Ley de Productividad y Competitividad laboral estipula a través de su artículo 29, inciso (e) lo siguiente:

⁹ BOZA PRO Guillermo, Los sujetos laborales especialmente protegidos en la constitución de 1993, Taller Derecho, Lima 2002, P. 182.

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente N°05652-2007-PA/TC del 6 de noviembre de 2008.

“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”¹¹

El citado artículo contempla la posibilidad para la configuración del despido nulo, instaurando la gestación como un motivo que no constituye causa justa. Aunado a ello, el legislador se encarga de configurar la presunción automática de que el despido ha sido llevado a cabo por esta razón si es que el empleador no logra probar la existencia de una causal propia de las estipuladas para el despido.

Pese a ello, esta protección parece encontrar una objeción al momento de realizar una interpretación literal del artículo.

Así, cuando el legislador precisa **“Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido (...)”** pareciera que supedita la protección contra el despido nulo al previo conocimiento documentado del empleador. Es decir, la interpretación literal de la norma podría llevarnos al supuesto de entender que se configurará el despido nulo mencionado solo si la madre gestante cumplió con informar a su empleador del estado de gestación utilizando solo tal formalidad.

Sin embargo, entender ello y pretender argumentarlo devendría en un absurdo que supedita la protección contra el despido a una mera formalidad. Es así como, el estado de gestación y el supuesto especial que el propio ordenamiento legal estipula en el artículo 29° no pueden depender de ello; no resulta coherente ni proteccionista argumentar que la protección se activará siempre que haya mediado un documento, formal, escrito.

En ésta línea encontramos como punto de principal argumentación a la Casación N° 275-2005 – Arequipa de noviembre del año 2006. Mediante la cual la Corte Suprema

¹¹ Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 29.

declara que con la mencionada exigencia –notificación documentaria- lo que se buscó fue evitar despidos arbitrarios a mujeres que no traslucen su real situación especial, de allí que se requiera en este caso como requisito *sine qua non* la comunicación documental al empleador, pues de lo contrario no sería posible presumir que el despido efectuado se encontró en razones discriminatorias contra la gestante.

Frente a ello, (...) Distinta es la situación cuando el estado de gestación es evidente por el desarrollo del feto, resultando razonable entender que la madre trabajadora se encuentra igualmente protegida frente a despidos, en atención al precepto constitucional señalado en el despido por gestación, se debe entender que tal despido tiene como fundamento la discriminación por embarazo (...)” concluyendo que “ en el proceso quedó fehacientemente acreditado que aquella –demandada- tenía conocimiento de su embarazo el cual era evidente y notorio, por lo que la causal establecida en el inciso “e” del Decreto Supremo N° 003-97-TR se configuró”¹²

Sobre el tema, RAE JURISPRUDENCIA detalla que “la interpretación literal de la norma parecería ser rigurosa en la exigencia de dicha condición legal. Sin embargo, con la sentencia vemos que el magistrado deja de ser legalista para señalar que el sentido del artículo 29 inciso (e) del Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral sería exigir la notificación documental del embarazo al empleador (previo al despido), para que la trabajadora pueda oponerla como causal de despido nulo, en los casos en que ocurren despidos a mujeres gestantes que no evidencian su estado de embarazo”.¹³

Tal y como podemos concluir, la Corte Suprema da una interpretación que puede catalogarse como más amplia pero no desconoce la exigencia de la formalidad. Por ello, se sigue supeditando tal protección, respecto a aquellas que no lo evidencian, al conocimiento documentado. Es decir, a la mera formalidad.

Es entonces que la Casación precisa que aun y cuando la notificación documentada al empleador sigue siendo estipulada por ley ello no constituye un requisito para configurar la protección, sino que es una medida de prueba en el caso de gestaciones no notorias físicamente. Sin embargo, cómo no se estaría supeditando tal protección a

¹² Casación N° 275-2005- Arequipa, El Peruano. 2 de noviembre de 2006

¹³ RAE JURISPRUDENCIA LABORAL, ¿Es necesario notificar previamente al empleador, del embarazo de la trabajadora, para que se configure la causal de despido nulo?, Lima , 2009, p.333

la mencionada formalidad cuando es la propia Corte la que detalla que éste es el único medio de prueba en el caso de no notoriedad.

El segundo punto relevante a exponer, es el referido a las licencias otorgadas por ley para la mujer gestando. Éstas son las referidas al descanso pre y post natal y a la hora de lactancia.

Respecto al descanso pre y poste natal debemos mencionar que su regulación la encontramos a través de la ley N° 26644 la misma que cita:

“Artículo 1.- Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

“El descanso postnatal se extenderá por 30 (treinta) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple”.()¹⁴*

El legislados, a través del citado, es consciente que el momento de la gestación involucra un cambio físico y psicológico en la mujer. Tal efecto no siempre va referido al mal llamado por muchos “simple hecho” de dar a luz; sino que, es necesario comprender que éste puede venir acompañado además de complicaciones en el parto no premeditadas y de efectos secundarios “post parto” que obligarán a la gestante a un descanso y recuperación de salud.

Por tanto, el legislador considera en la referida licencia dos aspectos; un primero que es el efecto del parto en la mujer como sujeto individual, pero no olvida el tiempo necesario que ésta deberá impartir en el recién nacido. Por ende, aun y cuando la recuperación es un hecho innegable, el compartir tiempo madre-recién nacido es vital.

Ésta licencia, muestra pues una flexibilidad que le permite a la mujer diferirlo y acumularlo en función a sus propias necesidades, pudiendo acumularlo total o parcialmente. Entonces nos preguntamos, por qué brinda tal opción el legislador. La respuesta es sencilla, cada mujer vive y enfrenta el proceso de gestación y el nacimiento del niño o niña de manera diferente, cada una debe pues emplear este

¹⁴ Artículo 1º, Ley N° 26644

tiempo de la manera en la cual le sea más beneficiosa tanto a ella como al recién nacido, teniendo además la tranquilidad que en su centro de trabajo las condiciones no se alterarán y que a su salida y futuro retorno podrá seguir laborando sin impedimentos o cambios que arraiguen un menoscabo en sus derechos.

Cabe resaltar que, con la publicación del Decreto Supremo 002-2016- TR, publicado el 09 de marzo del mismo año en el Diario Oficial El Peruano, la licencia por maternidad fue ampliada y la ley contempla ahora ya no 90 días de pre y post sino 98 días, teniendo actualmente 49 días respectivamente. Los cuales, en igual sentido pueden ser acumulados total o parcialmente.

Respecto a éste punto, no podemos perder de vista lo estipulado en el citado artículo referido al parto múltiple. El mismo que automáticamente amplía el número de días. Es decir, en tal situación, la madre gozará de 30 días más de licencia.

El motivo, gira en torno a lo antes explicado y además, es necesario detallar también que ello se encuentra contemplado en la modificación del artículo 16 del Reglamento de la Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la misma que contempla tal ampliación en el caso del nacimiento de un niño o niña con alguna discapacidad.

Todo ello, nos demuestra la relevancia de aquel hecho objetivo y natural que amerita un trato diferenciado a la madre gestante. Y que, le otorga una recuperación propia en su condición física de mujer después del proceso biológico de la gestación y también le permite cubrir las necesidades de los primeros meses de ser madre. Otorgando ampliaciones cuando las circunstancias así lo ameriten, considerando todo este periodo como remunerado, lo cual además le brinda una tranquilidad laboral y económica.

En tercer lugar, es relevante la licencia por adopción que también le es otorgada a la mujer que, aun y cuando no hubiera pasado por un proceso de gestación, si requiere compartir los primeros meses con el menor. Así, la Ley N° 27409 nos detalla:

“Artículo 1.- Objeto de la ley

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo

establecido por la Ley No 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad”.

Además, a través de su artículo 4º precisa que:

“Artículo 4.- adoptantes cónyuges

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer”.¹⁵

Con ello, podemos concluir lo siguiente, el legislador aun y cuando no exista un proceso efectivo de gestación, considera de importancia el tiempo que deben compartir la madre adoptante y el menor; pero ello no se agota aquí, sino que privilegia tal tiempo y lo otorga a la madre por encima del padre, cuando ambos son cónyuges.

Tal imposición nos demuestra a la vez que, en primer lugar, el legislador de manera directa asocia los primeros momentos de éste compartir con la madre y considera además que su presencia es primordial frente al padre. En segundo lugar, ello genera un efecto disociador ya que impone a la mujer éste rol desde la ley y le impide al hombre entablar un nexo paterno – de igual importancia- con el menor adoptado.

En cuarto lugar, encontramos contemplado en nuestro ordenamiento la licencia por lactancia, la cual otorga a la madre una hora del tiempo de labores para, justamente, poder alimentar al menor. Siendo así, la ley N° 28731 cita:

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

1.1 La madre trabajadora, al termino del periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

1.2 La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.

¹⁵ Ley N° 27409

1.3 El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Tal ley nos expone como consideraciones que, la alimentación del menor es un hecho de relevancia para el legislador; el que además de otorgar el permiso para la salida de la madre a fin de que pueda dedicarse ésta hora a la tarea de alimentarlo, le asegura la remuneración.

Es así como, el beneficio otorgado por ley es irrenunciable e insustituible, toda mujer gestante tiene el derecho a gozar de ésta hora (sea antes de iniciar las labores o una hora antes de terminarlas) y percibir su remuneración completa.

Ahora bien, el hecho importante es la alimentación del menor y el nexo cercano que tal hecho origina; sin embargo, hoy por hoy, no podemos asociar la hora de lactancia con la alimentación directa (leche natural de la madre al niño) sino que ésta incluye también la alimentación vía fórmulas que, aun no siendo corporal no hace menos importante ni fuerte el vínculo originado.

Por último, el quinto punto a tocar, es el que respecta a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 28048 y su Reglamento 009-2004- TR, la misma que estipula:

“Artículo 1º.- Objeto de la Ley

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

*El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado, asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, sin afectar sus derechos laborales”.*¹⁶

Con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el legislador involucra una vez más la especial protección al estado de gestación e impone que, al existir riesgos que puedan generar un peligro para la madre y el menor, se deberá asignar a la mujer gestante labores que no arraiguen tal peligro. Ello, poniendo énfasis en que, aun y cuando

¹⁶ Ley N° 28048

medie un cambio de labores, tal efecto no traerá consigo una afectación a sus derechos laborales, dígame con ello disminución de sueldo, tratos que involucren renuncia a derechos o, incluso, desvinculación.

Por todo lo mencionado, podemos reafirmar lo dicho en primer momento; la mujer gestante goza de un trato especial brindado por el legislador. El mismo que, a su vez, lo brinda en obediencia y concordancia con lo estipulado a nivel constitucional.

La madre gestante es un sujeto de especial protección y con los ejemplos legales referidos, ello no debe generar cuestionamientos ni dudas. Sin embargo, si impone al legislados la tarea de seguir trabajando progresivamente a fin de conseguir elementos efectivos y eficientes que generen mayor protección no solo en cuanto a las condiciones físicas de seguridad del embarazo y el nexo filial que se origina con ello sino, además, en asegurarle a la madre la reincorporación efectiva a sus funciones, una línea de continuidad en éstas y un desenvolvimiento pleno también en materia laboral.

3) El derecho a la estabilidad laboral

La estabilidad laboral es entendida como aquel derecho que posee todo trabajador a poseer un puesto de trabajo y ser solo removido de éste si se contemplara una causa justa de despido. En ese sentido, existe a nivel doctrinario dos clases de estabilidad laboral; la denominada “absoluta” que trae consigo una reincorporación al puesto de trabajo en el supuesto que el trabajador haya sido destituido arbitrariamente. Y una denominada “relativa” que implica una indemnización a la arbitrariedad del despido, sustituyendo con ello la reposición.

De esta manera, nuestro ordenamiento prevé una estabilidad del tipo relativo. Ello ya que no en todos los casos de despido se ordena la reposición del trabajador, llegando incluso a dar la opción de elección a fin de que sea la propia persona que laboró la que opte entre ser repuesta o indemnizada.

Ahora bien, el ordenamiento emprende ésta tarea de determinar soluciones ante la arbitrariedad del actuar del empleador debido a que obedece al mandato constitucional contemplado en el artículo 27º de nuestra norma fundamental; el mismo que cita:

Artículo 27º.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Mediante el citado artículo, la Constitución delega al legislador la importante tarea de proteger al trabajador y evitar que sea destituido de su puesto de trabajo arbitrariamente. Siendo así, reluce el carácter tuitivo que posee nuestra norma fundamental; el mismo que obedece a su vez de la propia naturaleza proteccionista del derecho al trabajo. Lo mencionado no es de extrañar, sobre todo, cuando encontramos contemplado el mencionado derecho como un derecho fundamental.

Con todo lo mencionado, podemos apreciar que existe una obligación constitucional de proteger a todo trabajador sin que medien especiales características o particularidades. El artículo 27º es de carácter general y enfocado en todo trabajador por el solo hecho de serlo. La protección delegada a través de éste otorga a todos los trabajadores un nivel de protección que deberá ser definido, en cuanto a normas, por el legislador pero el cual es ya catalogado como “adecuado” por la propia norma fundamental.

En tal línea, se hace necesario analizar si el legislador actualmente viene cumpliendo el mandato de protección contemplado desde 1993 y traer a colación una de las figuras legales que, incluso hoy, sigue creando debate y suspicacia dada la excepcionalidad de su carácter en cuanto a la protección contra la arbitrariedad antes mencionada: el periodo de prueba.

- **El periodo de prueba desde una perspectiva constitucional**

El periodo de prueba es una figura legal, contemplada a través del artículo 10º del D.S 003-97-TR y su existencia se debe a la propia naturaleza que posee la relación laboral. Siendo así, pensemos pues en la particularidad que ésta posee; a diferencia de cualquier otro negocio jurídico que pudiera ser contemplado en el derecho, en el caso del contrato de trabajo lo que encontramos es una puesta a disposición de la persona. En tal sentido, se configura una prestación de servicios, personal y voluntaria a cambio de una remuneración ofrecida en función a las labores prestadas.

Frente a ello, compartimos la opinión de Martín Valverde al precisar que “en contraste con otras relaciones jurídicas de muy corta duración, la del trabajo nace normalmente para prolongarse en el tiempo. Es, por otra parte, una relación en la que las condiciones personales de los sujetos pueden llegar a tener una importancia fundamental para su continuidad y mejor desarrollo. De ahí surge la conveniencia de que trabajador y empleador prueben o ensayen en la práctica si esa relación responde o no exactamente a sus expectativas, si satisface o no sus respectivos intereses,

aunque es lo cierto que se trata de una bilateralidad *atenuada*, en la medida en que puede satisfacer más los intereses del empleador”¹⁷ De tal manera, la doctrina expone que el periodo de prueba es aquel tiempo necesario para el conocimiento mutuo, en términos laborales, por parte del trabajador y empleador; a fin de configurarse una continuidad de la relación laboral.

Partiendo de ésta premisa, analicemos cómo se encuentra regulada tal “conveniencia de conocimiento” en nuestro ordenamiento. Como lo mencionamos en un inicio, es el artículo 10º del D.S 003-97-TR el que contempla el periodo de prueba y lo regula de la manera que a continuación se expone:

“Artículo 10.

*El periodo de prueba es de **tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.** Las partes pueden pactar un **término mayor** en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de **seis meses** en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de **un año** en el caso de personal de dirección”¹⁸ (Resaltado es nuestro).*

Mediante una primera interpretación podemos comprender que el periodo de prueba consta de tres meses, los cuales bajo la interpretación de la doctrina sería aquel tiempo de “conveniencia de conocimiento”. Sin embargo, el artículo 10º parece alejarse de tal descripción y precisa que al término de los tres meses el trabajador alcanzará el derecho a ser protegido contra el despido arbitrario.

Es decir, nuestra ley estipula que durante la etapa de conocimiento entre el empleador y trabajador – conocimiento que además beneficia más al primero que al segundo- el trabajador prestará sus servicios pero sin protección alguna. Durante tres meses de prestación personal, supeditado al empleador, bajo sus órdenes y a cambio de una contraprestación; el trabajador no poseerá derecho a ser protegido. Con ello nos cuestionamos si, en efecto, la necesidad y conveniencia de conocimiento es de tal magnitud como para suspender un mandato constitucional y activarlo una vez que éste haya sido superado.

¹⁷ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 1996, p.485

¹⁸ Decreto Legislativo N° 728 (D.S. N° 003-97-TR de 27.3.97), artículo 10

Sin embargo, nuestra ley va más allá y sobrepasando los tres meses iniciales precisa que el periodo de prueba podrá ser ampliado a 6 meses e incluso a 1 año. Ello, si el trabajador es calificado como de dirección y confianza.

Frente a ello, se hace necesario compartir la crítica realizada por la doctrina nacional. La cual a través de ARCE ORTIZ manifiesta que “la ley lejos de establecer un *techo* establece y regula ampliaciones de manera concreta respecto a labores que podrían requerir de periodos de capacitación, adaptación o cuando la propia naturaleza de las funciones lo determine así. Supuestos que solo pueden ser conocidos a cabalidad por las propias partes y no por el legislador”. Con ello, creemos a su vez que “una interpretación basada en la *ratio legis* de la misma debe llevarnos a pensar que estamos ante una norma de máximos de derecho necesario (vg., una norma que impone un *techo* dejando a la autonomía privada, ya a través de contratos individuales, convenios colectivos o costumbres, plena libertad para pactar por debajo del límite de tres meses)”¹⁹.

Siendo así, el ordenamiento regula un periodo de prueba legal -tres meses que se constituyen como regla general- y uno convencional que, girando en torno a la naturaleza de las funciones, será determinado por acuerdo de las partes pero cuyo plazo se encuentra también regulado -seis meses o un año-.

Frente a ello, consideramos que la regulación del periodo de prueba – en tanto tiempo- será siempre el aspecto más problemático. Ello debido a que los intereses contrapuestos de las partes salen a relucir con más fuerza en situaciones como ésta. En tal sentido, el trabajador tenderá a que el periodo de prueba sea lo más corto posible, con el objeto de conseguir rápidamente la fijeza de la relación jurídica, mientras que el empresario tenderá a prolongarlo más para hacer más efectiva la prueba antes de que la relación se consolide²⁰

Así, a nuestro entender el periodo de prueba traspasa las fronteras de un adecuado conocimiento, permitiéndole al empleador dar término a la relación laboral sin que medie causa adicional que justifique ello. De tal manera, el empleador puede caer en un abuso del derecho que le brinda ésta figura y terminar “válidamente” relaciones

¹⁹ ARCE ORTIZ, Elmer, Estabilidad Laboral y Contratos Temporales, Lima, Departamento Académico de Derecho de la PUCP, 2006. P. 52

²⁰ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 1996, p.486

laborales argumentando única y exclusivamente la no superación del periodo de prueba.

Por todo ello, consideramos que el derecho a la estabilidad laboral es, hoy en día, superado y vulnerado por la creación de figuras legales que generan pues el quebrantamiento del derecho del trabajo y que deben ser analizadas a la luz de un espíritu innovador, que genere un cambio y fortalezca el grado de protección, a nuestro ojos debilitado por un legislador que apartándose de lo emanado por nuestra Constitución ha propiciado una desprotección a los trabajadores, incluida aquí la debilidad a aquella protección especial; entendida como un plus de tutela a la madre gestante. Motivo por el cual., es el momento de tomar conciencia de ello y crear figuras innovadoras que encaminen el espíritu protector de nuestra constitución y del propio derecho del trabajo.

4) Por qué apostar por la Estabilidad Laboral Reforzada

A lo largo del artículo se ha resaltado el papel de la madre gestante como sujeto de especial protección. Situación que, por su particularidad, genera en nuestro ordenamiento un desarrollo de leyes dirigidas especialmente a su protección, evitando y sancionando actos que devengan en discriminatorios por razón del estado de gestación.

De esta manera, es una tarea constante y progresiva, imparabile y evolutiva la que nuestro marco legal se plantea; se trata así, de continuar el camino de protección, de crear más y mejores leyes que, en efecto, aseguren la participación de la madre gestante en la vida social y laboral.

Siendo esta la tarea legislativa de nuestro ordenamiento, la propuesta que planteamos es pues forjar un camino de evolución eficaz en tanto protección y, siguiendo los modelos de legislaciones que actualmente ya aplican la figura legal plantada a continuación, generar un ámbito de protección que impida pues la vulneración de derecho al trabajo cuando una mujer se va a convertir en madre.

La estabilidad laboral reforzada, consiste en aquella tarea del ordenamiento jurídico, destinada a brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre o que acaba de serlo. De tal manera, el deber de protección que el

Estado se traza deberá repercutir en diferentes ámbitos como la vida social, la salud y seguridad, la alimentación y, sobre todo, la oportunidad y estabilidad laboral.

Tal especial protección implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en el caso de la mujer gestante. En tal sentido, se blindo a la mujer de especial protección por medio del fuero por maternidad – el cual presume un despido discriminatorio y asegura los derechos como el descanso por maternidad, seguridad social, lactancia y estabilidad laboral reforzada. Siendo los tres primeros asegurados legalmente en la actualidad, deviene en necesario innovar el ordenamiento y crear pues la última figura en cuestión.

Si a nivel constitucional, nuestra actual carta, considera a la mujer como sujeto de especial protección; la tarea del ordenamiento es pues asegurar la misma y progresivamente generar cimientos que eviten actos discriminatorios. De esta manera, un ejemplo similar al nuestro es la constitución colombiana otorga un especial apoyo a la mujer trabajadora en trance de maternidad a través de una estatuto que consiste en: (i) prohibiciones: discriminación por razón de sexo, específicamente contra la mujer por razones de maternidad, aunadas a (ii) acciones positivas hacia una igualdad real: el artículo 43 CP ordena al Estado la protección especial de quienes por su condición física se encuentren en “circunstancias de debilidad manifiesta”, asistencia a la mujer embarazada (subsidio alimentario de estar desempleada o desamparada); Deber de expedir una legislación de protección especial a la mujer trabajadora y a la maternidad y además el apoyo especial a la mujer cabeza de familia.

Por tanto, se tiene considerada a la mujer desde dos ámbitos o aspectos, (i) trabajadora; que implanta la creación y cumplimiento de acciones positivas del Estado en procura de la igualdad real y efectiva de oportunidades de acceso. (ii) en su condición de embarazada, la cual genera protección y asistencia especial, dada su debilidad física. Como cualquier tipo de protección contra la discriminación.

A tal modelo que planteamos, no podemos analizarlo sin acotar el marco teórico normativo internacional que acompaña la creación de figuras como la propuesta. En ese sentido, existen instrumentos internacionales ratificados por nuestro ordenamiento que, hacen más claro el camino a la configuración de la estabilidad laboral reforzada en el Perú. Entre ellos podemos resaltar los siguientes:

- a) Pacto internacional de los D.E.S.C. ratificado por el Perú en 1978:

Entre los puntos relevantes para el tema en cuestión podemos precisar: la obligación de no discriminación, el derecho de acceso al trabajo (6°), precisando a la mujer y su posibilidad de acceso al empleo. El derecho a la estabilidad en el empleo (7°) y el derecho a la protección de la familia (15°), garantizando al niño una alimentación desde la lactancia.

b) Protocolo facultativo Adicional a la convención americana sobre Derechos Humanos (San Salvador) ratificado por el Perú en 1997:

El cual consagra el derecho al trabajo, el mismo que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (6°). Asimismo, establece las denominadas condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, las cuales a través del inciso (d) mencionan 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 cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional (7°).

c) Convención Internacional sobre los Derechos del Niño:

Tal Convención, obliga a los Estados Partes a respetar los derechos enunciados en la presente Convención y asegurar su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

Del mismo modo, tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares. (2°) Comprometiéndose a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:

- La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal;

- La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales;
- La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos. (34°)

Con lo mencionado, el marco internacional ofrece pues una consecuencia lógica que podría definirse de la siguiente manera: PROTEGER A LA MUJER → PROTEGER A LA MADRE -> PROTEGES A LOS HIJOS -> PROTEGES A LA FAMILIA. Siendo ésta la institución básica y central de la sociedad; si no se protege a la madre puede traer consigo una “afectación grave a los lazos familiares”.

Ahora bien, existe un instrumento internacional que deseamos tocarlo de manera apartada a los antes citados, tal decisión no es por su poco valor o significado en cuanto a su impacto en la protección de la mujer; sino todo lo contrario. Creemos que éste es el instrumento que representa mayor fuerza en lo que respecta a la mujer y su vida laboral, motivo por el cual pasaremos a exponer a continuación, buscando con ello reforzar aún más nuestra propuesta.

d) La Convención sobre Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer:

La cual cita dentro de los motivos de su creación que “considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos (...) Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz (...) Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto. Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”²¹

En tal sentido, cita a través de su artículo 11° incisos 2 y 3 lo siguiente:

²¹ Comentarios a la Convención sobre Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer - CEDAW

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente

mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

De este modo, hoy en día no es suficiente que los Estados protejan los ingresos, sino que es necesario se asegure efectivamente la posibilidad de trabajar. Incluso con la Recomendación 95° OIT se busca asegurar hoy en día el retorno al puesto de trabajo.

Es por ello, que el verdadero reto del derecho del trabajo es hoy conseguir que la mujer ostente un puesto de trabajo, genere continuidad en el, línea de carrera y crecimiento y que el estado de gestación no sea un motivo de frustración a una preparación para la vida del trabajo que cada vez más mujeres, por no decir la totalidad, tienen. Por tanto, apostamos por la estabilidad laboral ya que ésta se constituye en (i) una garantía que tiene el trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso en contra de la voluntad del Empleador, sino existe una causa que justifique el despido. Siendo además, para la doctrina, (ii) un verdadero principio que trae consigo un derecho

jurídico de resistencia al despido. El derecho al trabajo no se rige por la autonomía de la voluntad sino por los valores constitucionales y estos son principalmente para el caso en concreto la igualdad y la dignidad de la trabajadora en su calidad de ser humano.



CONCLUSION

En el marco de un Estado Constitucional de Derecho, la función del legislador debe obedecer y ser guiada por el mandato de la Constitución. En ese sentido, al ser la mujer considerada sujeto de especial protección, la labor legislativa debe pues centrarse en brindar de manera cada vez más progresiva y eficiente seguridad y protección.

La protección de la mujer, no es solo social, sino que repercute además en el ámbito laboral. Motivo por el cual, el desarrollo legislativo debe pues velar y asegurar un desarrollo pleno de la mujer como tal y también de la mujer trabajadora.

La actualidad ha demostrado, que la mujer está ya insertada en el mundo del trabajo por lo que la verdadera tarea del derecho laboral es hoy asegurar su permanencia y estabilidad. Pretender que la mujer deba escoger entre ser trabajadora o ser madre, exponerlas a tal elección no es solo símbolo de injusticia sino además, muestra que la tarea del derecho es generar cada vez más protección, la misma que nos llevará a evitar vulneraciones disfrazadas de figuras “legales” que devienen en un abuso de derecho por parte de los empleadores y que, justifican aquello injustificable; violando así el marco constitucional de protección y el propio carácter tuitivo del derecho del trabajo.

La evolución normativa a nivel internacional ha conseguido pues, la regulación de figuras interesantes y efectivas, que están consiguiendo aquello que nunca se debió perder: protección. Es por ello que, tomando como referentes legislaciones internacionales como la española o, sin ir muy lejos, la colombiana; nuestro ordenamiento debe pues trazarse el desafío de revocar la actualidad de desprotección y abusos, generando cambios sustanciales y eficientes que procuren la inserción de la mujer a la formalidad laboral y su permanencia sin riesgos.

Creemos que ese es el fin de la estabilidad laboral reforzada, proteger con mayor intensidad a una mujer expuesta a un mayor riesgo, buscando asegurar el empleo que, al mismo tiempo, asegura la seguridad social, licencias remuneradas y por tanto el bienestar del niño o niña recién nacido. Siendo éste el verdadero desafío que, hoy por hoy, nuestro ordenamiento tiene como una asignatura pendiente.

BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTIZ, Elmer
2006 *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*, Lima, Departamento Académico de Derecho de la PUCP
- BOZA PRO Guillermo,
2002 *Los sujetos laborales especialmente protegidos en la constitución de 1993*, Taller Derecho, Lima.
- CABANELLAS, Guillermo
1964 *Contrato de Trabajo, Parte General*, Vol. I Omeba, Bs. Aires.
- Casación N° 275-2005- Arequipa, El Peruano. 2 de noviembre de 2006
- CRUZ VILLALÓN, Jesús
2008 *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecno, Madrid.
- Constitución Política del Perú,
1993
- Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas
- DE VAL TENA, Ángel Luis
1998 *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas, Madrid.
- DE LOS HEROS PÉREZ ALVELA, Alfonso
2004 *Los contratos de duración determinada: ¿regla o excepción? Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*, Sociedad peruana en el derecho del trabajo y la seguridad social, Lima.

- Decreto Legislativo N°728 (aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 27.3.97)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- PASCO COSMOPOLIS, Mario 2012 *Los contratos temporales: exposición y crítica*, Derecho PUCP N°68, Lima.
- PASCO COSMOPOLIS, Mario 2001 *Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos, en Balance de la Reforma Laboral Peruana*, Ed. Industrial Papiros, Lima.
- MARTIN VALVERDE, Antonio 1996 *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid.
- Informe de la Comisión de Expertos encargada de revisar y actualizar el Proyecto de la Ley General del Trabajo.
- PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel 2010 • *Derecho del Trabajo. 10° edición*, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid.
- PARÉDEZ NEYRA Iván, HIGUCHI MATSUDA Giuliana 2015 *Constitucionalidad del Despido dentro del Periodo de Prueba*, Dialogo con la Jurisprudencia N°175, Gaceta Jurídica, Lima.
- RAE JURISPRUDENCIA LABORAL, 2009 *¿Es necesario notificar previamente al empleador, del embarazo de la trabajadora, para que se configure la causal de despido nulo?*, Lima
- RUBIO CORREA, Marcial 2015 *Para conocer la Constitución de 1993*, Fondo Editorial PUCP Quinta Edición, Lima.

- TOYAMA, Jorge *Validez y eficacia del contrato de trabajo*, Derecho PUCP N°68, Lima. 2012
- Sentencia del Expediente N° 01969-2012-AA/TC
- Sentencia del Expediente N° 01057-2002-AA/TC
- Sentencia del Expediente N° 02456-2012-AA/TC
- Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia T-095 de 2008.
- Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia T-054-2011 en referencia al expediente T-2800772
- Sentencia recaída en el Expediente N° 04844-2008-PA/TC
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00388-2013-PA/TC del 22 de abril de 2014.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España N° 166/1988 de 26 de septiembre de 1988.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España N° 17/2007 de 12 de febrero de 2007.

PAGINAS WEB

- www.deutschepharma.com.pe
- <http://www.tc.gov.pe/jurisprudencia/2013/02214-2012-AA.pdf>

- <http://www.gerencie.com/desconocer-el-estado-de-embarazo-es-una-excusa-valida-para-despedir-a-una-empleada.html>
- <http://www.gerencie.com/se-le-debe-renovar-el-contrato-de-trabajo-a-una-mujer-embarazada.html>
- <http://www.gerencie.com/derecho-fundamental-al-minimo-vital.html>
- <https://actualidadsociolaboral.blogspot.pe/2013/03/periodo-de-prueba.vs.derechos.html>
- http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60024_recurso_1.pdf

