

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**RENOVACIÓN LABORAL OBLIGATORIA DEL VARÓN
PAREJA DE LA MUJER GESTANTE, COMO GARANTÍA DE LA
SOSTENIBILIDAD FAMILIAR Y PROTECCIÓN DE LA
MATERNIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Maria Alejandra Huaman Diaz

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2022

**Renovación laboral obligatoria del varón
pareja de la mujer gestante, como garantía
de la sostenibilidad familiar y protección
de la maternidad**

PRESENTADA POR

Maria Alejandra Huaman Diaz

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Vera Luccia Baylon Chevez

PRESIDENTE

Ana María Margarita Llanos Baltodano

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este artículo de investigación a Dios, por haber sido el forjador en mi camino, el que me escolta y brinda fortaleza en cada episodio de mi vida;

A mis padres, José Huamán y Clara Díaz, por motivarme constantemente para alcanzar mis anhelos y objetivos, por las palabras de aliento en las innumerables noches de estudio, por haberme inculcado valores como la perseverancia y optimismo, los mismos que me han ayudado durante toda mi época universitaria, pues muchos de mis logros se los debo a ustedes;

A mis hermanos, Renzo Huamán y Karla Huamán, por el apoyo y comprensión brindada a diario.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor temático, Guillermo Chira Rivero, por su disposición, comprensión y conocimientos compartidos durante el desarrollo del presente artículo de tesis,

A mis asesoras metodólogas, Dra. Leyla Vílchez Guivar de Rojas y Dra. Erika Valdivieso, por brindarnos salidas a todas las inquietudes que nacieron en el transcurso de la redacción del presente artículo.

ARTICULO DE TESIS FINAL HUAMAN DIAZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet	1%
4	www.secretariasenado.gov.co Fuente de Internet	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	noticierolaboral.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%

Índice

RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	10
2.1. ANTECEDENTES.....	10
2.2. BASES TEORICAS.....	12
2.2.1. TEORÍA DE LOS CONTRATOS DETERMINADOS:.....	12
2.2.1.1. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.....	13
2.2.2. TEORÍA DE LA EXTENSIÓN DEL FUERO MATERNAL, REFLEJADO EN LA ESTABILIDAD LABORAL.....	14
2.2.3. TEORÍAS DE LA INSTITUCIÓN FAMILIAR.....	17
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
1. CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA RENOVACIÓN EN LOS CONTRATOS.	19
1.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RENOVACIÓN.....	19
1.2. SUPUESTOS DE RENOVACIÓN EN LOS CONTRATOS DETERMINADOS .21	
1.3. LOS CONTRATOS MODALES EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA.....	23
2. RECONOCIMIENTO LEGISLATIVO EN CUANTO LA CONSTRUCCIÓN DE LA FIGURA DEL FUERO PATERNAL.....	23
2.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	23
2.2. FUERO PATERNAL EN BENEFICIO DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....	24
2.3. FUERO PATERNAL EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN FAMILIAR.	27
3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS QUE SUSTENTEN LA RENOVACIÓN LABORAL OBLIGATORIA DEL VARÓN PAREJA DE LA MUJER GESTANTE, COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN.....	28
3.1. MARCO DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL AL RECIÉN NACIDO O EL QUE ESTÁ POR NACER.....	28
3.2. MARCO DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LA MUJER GESTANTE.29	
3.3. ÁMBITO INTERNACIONAL.....	30
3.4. PROPUESTA DE REGULACIÓN	30
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

RESUMEN

La presente investigación, tiene por finalidad establecer el contenido normativo que sustente la renovación laboral obligatoria del varón pareja de la mujer gestante, como garantía de la sostenibilidad familiar y la protección de la maternidad. Tal propósito, se centra en enfocar la responsabilidad del trabajador frente al bienestar y supervivencia económica del hogar, por cuanto requiere el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares.

Así mismo, dentro del marco cualitativo, se utilizaron métodos analíticos, análisis documentales y técnicas como el fichaje, por lo que dicha metodología coadyuva en el respaldo y sustento respecto al presente artículo.

En ese sentido, la renovación laboral obligatoria del varón pareja de la mujer gestante, se funda en amparar aquellos supuestos en los que el padre, siendo el único sustento familiar, mantenga la continuidad del vínculo laboral, a fin de amparar la estabilidad económica de la familia, lo que a su vez repercutirá en la protección de la maternidad y la protección del nacido o de quien está por nacer.

Palabras Clave: Maternidad, Sostenibilidad Familiar, Responsabilidades Compartidas, Renovación,

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the normative content that supports the compulsory labor renewal of the male partner of the pregnant woman, as a guarantee of family sustainability and the protection of maternity. This purpose is focused on focusing the responsibility of the worker in the face of the well-being and economic survival of the home, since it requires the fulfillment of work and family responsibilities.

Likewise, within the qualitative framework, analytical methods, documentary analyzes and techniques such as filing were used, so this methodology contributes to the support and support regarding this article.

In this sense, the mandatory labor renewal of the male partner of the pregnant woman, is based on protecting those cases in which the father, being the only family supporter, maintains the continuity of the employment relationship, in order to protect the economic stability of the family, which in turn will have an impact on the protection of maternity and the protection of the born or who is to be born.

Keywords: Maternity, Family Sustainability, Shared Responsibilities, Renewal

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo y su permanencia, compone un instrumento imprescindible para el desarrollo del ser humano; en su supervivencia, sostenibilidad, el de su descendencia y en consecuencia para la mejora interna de la sociedad, desde otra perspectiva, permite hacer compleja la vida del hombre, debido a que, en el transcurso de ella emergen necesidades que cubrir, por ello el propósito es suministrar elementos inexcusables para la subsistencia del hombre. En ese sentido, el trabajo es categóricamente relevante, puesto que le brinda al hombre un estipendio, en otras palabras, un sueldo, con el cual costea su subsistencia.

Desde su existencia, el Derecho Laboral, ha pretendido el amparo del trabajador puesto que, dentro de la relación laboral adquiere una situación de desventaja ya que ejerce el papel de sujeto subordinado. Actualmente, dentro de la esfera laboral se ha previsto mediante la Ley 30709; “ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, específicamente en su Art. 6, un supuesto de garantía, respecto a la “Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o periodo de lactancia”, situación que pasa en la realidad pero que no resulta ser el único supuesto al cual se enfrenta.

La interpretación de dicha ley, supone la prohibición de la empleadora, a la imposibilidad de negarse a brindarle la renovación del vínculo contractual, lo cual no puede estar relacionada a causas intrínsecas de la naturaleza femenina (lo que es el embarazo o periodo de lactancia). Siendo así que, aquella trabajadora, podrá mantener la continuidad laboral, siempre y cuando la causa que justificó la contratación, no se haya extinguido.

Dicho esto, si lo que se pretende garantizar con la aplicación de esta ley, es la protección de la maternidad, manteniendo el vínculo contractual, y en la misma línea efectivizar el derecho a la igualdad laboral, se origina el cuestionamiento, respecto a la exclusividad de la norma, al querer garantizar si y solo si, la protección a la mujer gestante o aquella que se halle en periodo de lactancia, en concordancia del vínculo contractual.

Lo antedicho genera una notoria distinción que se extiende hasta la frontera de la desigualdad, ya que los legisladores no han evaluado el supuesto en el que el hombre, tenga a su cónyuge o conviviente en estado de gestación o periodo de lactancia, y sea el trabajador el único sujeto dentro de la institución familiar, que mantenga un vínculo contractual, así mismo, sea este quien brinde el cuidado y protección a la maternidad (aunque no tenga la condición de trabajadora) y quien tenga a su cargo la sostenibilidad de la carga familiar.

Siendo este escenario el que ha generado un análisis de la norma, debido a tal exclusividad que la misma genera al brindar protección solo a sujetos que mantienen un nexo contractual, en ese orden de ideas, es que se evidencia un vacío normativo, respecto a la situación que se manifiesta en el párrafo anterior, todo ello adquiere relevancia en virtud de la efectiva aplicación del derecho a la igualdad.

En relación a la problemática expuesta, en el territorio nacional, existen distintos pronunciamientos por parte del órgano jurisdiccional encargado de administrar justicia, referidos en particular a supuestos donde la mujer en estado de gestación es la actora principal de la controversia. Sin embargo, no existe a la actualidad pronunciamiento alguno para el supuesto del hombre pareja de la mujer gestante, vulnerándosele así el

derecho a la continuidad del desenvolvimiento laboral, dejando desamparados imperios fundamentales como la protección a la maternidad y la familia en sentidos ya expuestos.

Por otro lado, el Tribunal colombiano emitió la Sentencia C-005/17, la cual hace referencia a la estabilidad laboral reforzada a la pareja de la mujer embarazada o lactante no trabajadora, en amparo del interés superior del recién nacido y del que está por nacer, aplicándose de ese modo la extensión protectora a la pareja o compañero permanente, carente de vínculo laboral.

La razón del presente proyecto, atiende equiparar supuestos que suscitan en la vida diaria, pero que el sistema normativo no ha previsto, en un panorama más amplio, el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, en adelante INEI (2019), en el informe sobre “Mujeres y Hombres sin ingresos propios, según estado conyugal, sexo y ámbito geográfico” recoge la data estadística de que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres que se han mantenido unidos y unidas es de 40 % para las mujeres y un 6 % para los hombres, lo que nos lleva a interpretar que la proporción de mujeres sin ingresos que se mantienen unidas a sus parejas es seis veces mayor respecto de los hombres.

Por consiguiente, se evidencia en la realidad la dependencia del cónyuge o concubina respecto al hombre, lo cual genera en él, una responsabilidad en tanto sostenibilidad y protección frente a esta, y aún más cuando un niño está por nacer o acaba de ser concebido. Siendo también estas causas de interés para el desarrollo de la investigación, y posterior amparo normativo.

La finalidad de la presente investigación versa sobre el equilibrio laboral, el cual toda la normativa ampara mediante leyes que pretenden la igualdad y no discriminación, proponiendo así una salida de cara de las versatilidades que el sistema no ha proyectado, ello en torno a la hipotética situación, en la que un trabajador, al cese de la contratación laboral, su cónyuge o concubina, se encuentre en estado de gestación, acto seguido la responsabilidad familiar que arriba el compromiso del trabajador, y que adicionalmente a ello no se haya extinguido la causa del contrato; esta situación requiere de importancia, debido a que la finalidad de la renovación, resguarda también dos ejes fundamentales, el cual la normativa desde sus inicios a protegido.

En ese sentido, al alcanzar tal regulación se sigue salvaguardando, la protección de la mujer que se encuentra en estado de gestación (Convenio 183 de la OIT) y la sostenibilidad familiar, en lo concerniente con trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156 de la OIT), con el objetivo de brindar la continuidad laboral al trabajador y que por medio de la evaluación de mecanismos administrativos internos, se determinará la continuación del nexo laboral, no obstante la empleadora no puede mostrar negativa de no renovación al trabajador sin causa justificable.

En efecto, al cubrir el vacío normativo, se estaría coadyuvando en la legislación respecto a una situación o supuesto en específico, que tiene un carácter urgente e inminente, además demanda de un especial y específico auxilio.

De acuerdo al análisis planteado y expuesto se ha considerado pertinente formular el siguiente problema que es base de esta investigación: ¿Cuál será el contenido normativo que sustente la renovación laboral obligatoria del varón pareja de la mujer gestante, como garantía de la sostenibilidad familiar y protección de la maternidad?

Ante la pregunta planteada se formuló la siguiente hipótesis para el presente trabajo; si se hace efectiva la renovación laboral obligatoria al varón pajera de la mujer gestante, entonces se garantizará la sostenibilidad familiar y la protección de la maternidad

Por consiguiente, el objetivo general sobre el cual versa el desarrollo del presente proyecto, para efectos de un mejor encaje jurídico, se enfoca en; establecer el contenido normativo que sustente la renovación laboral obligatoria del varón pareja de la mujer gestante, como garantía de la sostenibilidad familiar y la protección de la maternidad.

A fin de conceptualizar los estándares que se enfocan como base de tal propuesta de regulación, y en la misma línea sustentar de manera sistematizada y ordenada el propósito en el cual se inspira la presente investigación, para ello se ha creído conveniente segmentar de la siguiente manera los objetivos específicos;

- Conceptualizar la naturaleza jurídica de la renovación laboral de los contratos.
- Identificar los supuestos de aplicación de los principios de protección de la maternidad y sostenibilidad familiar
- Argumentar la construcción de la figura del fuero paternal en nuestra legislación

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Es menester, hacer hincapié el contenido de Vizconde (2019), en su tesis de pre grado titulada; “La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia”, presentada en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, Perú. Determina que,

La ausencia de la figura de la renovación de un contrato, se configura como un desequilibrio en el trabajador, puesto que pone en riesgo su sustento y el de los suyos, ello en razón de que no contará con un ingreso económico, de lo cual se interpreta que la renovación genera tranquilidad económica y emocional en el trabajador (p. 76).

Por lo que, las consideraciones en razón de la renovación, resultan tener un grado de preocupación, en relación a la incertidumbre que genera el ser o no recontratado, siendo subjetivas en algunos casos las razones que motiven la no renovación; el no tener como cubrir necesidades tanto suyas como el de su familia, advierten un desamparo por parte de la normativa, ya al no existir una causa objetiva que determine su persistencia en el trabajo, correrá la misma suerte, pues porque la no renovación será constitucionalmente válida.

Es por esa razón, que la ausencia de especificación y explicación por parte de los operadores de justicia, pone en evidencia la desprotección para aquellos padres trabajadores, generando así el quebrantamiento de sus derechos laborales y derechos humanos, dejando al desamparo aquellas personas que representan y tienen la responsabilidad de la familia.

Por su parte, Rodríguez Peña, A y Solano Meléndez, A (2017), en su tesis para optar el título de abogado denominada La Estabilidad laboral reforzada para hombres cabeza de hogar en Colombia, sentencias C-005- SU- 070/2013, presentada en la universidad de la Costa, Colombia, sustentan que;

La estabilidad laboral reforzada para los hombres, no mantiene la misma solidez como el de una mujer, puesto que no existe el mismo peso ni cantidad jurisprudencial que respalde esta extensión, por lo que la estabilidad reforzada para

aquellos, es apta siempre que se pretenda amparar, cuidar y dar seguridad a la familia, núcleo de la sociedad. (p. 63;64)

La trascendencia de lo antes mencionado, refiere a que captura el concepto de la estabilidad reforzada y la extiende hasta el trabajador que tiene calidad de cónyuge o pareja de convivencia, durante el lapso de embarazo o periodo de lactancia, quien sería categóricamente destinatario del beneficio, es decir mantiene esta continuidad de la labor, netamente por la estabilidad reforzada que la ley permite, todo ello en virtud de que si se ampara al padre trabajador, quien tiene responsabilidad frente al niño recién nacido o el que está a puertas de nacer, se hace efectiva la protección del derecho a la vida, la protección a la maternidad, la familia y la igualdad, todo ello como respuesta de respaldo a la condición que tiene la mujer.

En ese sentido, la extensión nace a raíz de la omisión normativa, que tanto como en el Perú, también enfrenta el territorio colombiano, es aquella cuestión que genera una gran distinción y discriminación al marcar notoriamente la exclusividad de la norma al emitir pronunciamiento protectorio solo y cuando hay un vínculo laboral.

Por otro lado, Cadavid (2018), en su tesis para optar por el título de Magister en Derecho, denominada El fuero de Maternidad extendido: límites y alcances, presentada en la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. El cual argumenta cuestiones relevantes al respecto de la maternidad en el ámbito laboral.

Al brindar la extensión de un fuero maternal, se protege núcleos fundamentales, como la familia, la maternidad y la vida; que en cierto modo aspiran a seguir siendo resguardados por la normativa, en ese sentido la legislación colombiana pretende desde sus bases, generar lazos profundos entre la vertiente laboral y familiar, sin hondar en diferenciación, en otras palabras, la brecha de género. (p. 17)

Siendo así, el entender que brinda dicha investigación, es el interés de que el estado se inmiscuya aún más, regulando mecanismos administrativos que inspeccionen y hagan eficaz la garantía del derecho igualitario en el ámbito laboral

Asimismo, Vargas (2016) en su tesis para optar el título de licenciado en Derecho, La extensión del fuero de protección de la trabajadora embarazada, al padre trabajador asalariado como progenitor al amparo del Principio del Interés superior de la persona menor de Edad, presentada en la Universidad de Costa Rica.

Por ello, se considera trascendente que desde el punto de vista del Derecho se debe analizar otras cuestiones que resultan ser de exigible protección y amparo. Así pues, se debe poner en relieve la razón por la cual se origina la protección de la maternidad de una trabajadora, no resulta ser el estado de gestación en el cual se encuentra, sino que el núcleo de la protección es ser que lleva en el vientre.

En ese sentido, se manifiesta que el estado debe de salvaguardar a las personas desde el inicio de la concepción, con la normativa que permita proteger el desarrollo integral del ser, aunque aún no posee vida extrauterina. Es así que el embrión o bebé, adquiere y desarrolla su bienestar y tranquilidad por medio de la madre o del padre. (p,57)

Dicho esto, es válido resaltar que, la salud de la madre, resulta ser un ente regulador del estado de confort del ser que lleva en el vientre, desde las posibilidades económicas, hasta el ambiente donde este crece, es así que los ingresos salariales responden a aquella seguridad económica para la mujer embarazada, para el ser que está por nacer y para la familia, por ello resulta ser relevante el apoyo que su cónyuge o conviviente le brinda a

la mujer en estado de gestación, además de que ambos constituyen la construcción de los ingresos necesarios para la familia.

Finalmente, Caman. (2018) en su tesis para optar el título de abogado; el ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia, presentada en la universidad de Piura. PIRHUA.

La trascendencia del presente antecedente, se encuentra sujeta a la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, es así que no hay familia sin persona, y que esta constituye un pilar esencial dentro de la institución familiar. En atención a ello, la dignidad de la persona se erige como principio- derecho dentro del marco legal, puesto que de acuerdo al principio se desarrolla durante el proceso de aplicación y ejecución de las normas y como derecho fundamental se configura dentro del ámbito de tutela y protección autónoma. (p.8)

En ese sentido, la persona alcanza el crecimiento integro de modo perfecto durante el desenvolvimiento dentro de su institución familiar, por tanto, la familia se origina de la misma naturaleza humana y en la necesidad de atención persona que demanda todo ser humano, hasta que llega a ser adulto.

En consecuencia, la importancia de esta institución es que conforma el más grande recurso de auxilio, por lo que desempeña un rol protector ante la persona que compone este núcleo, además de garantizar la realización de la misma, es por ello que la constitución y el marco jurídico no debe dejar de brindar protección al sujeto que compone un elemento clave para el crecimiento progresivo de toda sociedad.

2.2.BASES TEORICAS

2.2.1. TEORÍA DE LOS CONTRATOS DETERMINADOS

Un contrato de trabajo se delimita como aquel instrumento documental, que contiene una dependencia laboral, de un trabajador a un empleador, dicha formalidad obliga a mantenerse bajo un patrono, con la finalidad de prestar servicios, teniendo en cuenta ciertas condiciones que pretendan asegurar y garantizar la salud y la vida laboral del trabajador, a cambio de un salario o remuneración.

Es menester mencionar que, todo trabajador pretende tener una labor estable y de jornada completa para garantizar su seguridad económica. En el Perú, existen diferentes tipos de Contratos; clasificados principalmente en (i) Duración Indefinida y (ii) Temporales.

(i) Los contratos de duración Indefinida, o bien denominados indeterminados, son aquellos contratos que pueden concluir por alguno de los supuestos de extinción previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97, en adelante (LPCL), el cual se conoce el periodo de inicio, pero no el de culminación del vínculo contractual, calificándose por ello como indeterminado. El mismo, puede celebrarse de modo verbal o escrito, esta modalidad goza de todos los beneficios laborales que la legislación ampara en la medida que el trabajador cumpla con los requisitos; CTS, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, entre otros.

(ii) Los contratos Temporales, también conocidos como contratos modales o a plazo fijo, el TUO del D.L N° 728, de la LPCL, en su artículo 53, define que los contratos sujetos a modalidad “pueden celebrarse cuando exista una necesidad de mercado o una mayor productividad de empresa, casos distintos, cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio [...]” de igual modo la ley determina plazos específicos para cada clasificación de contrato modal.

Otras opiniones como las de Pasco, señalan que en determinadas ocasiones los contratos temporales son utilizados de modo erróneo a fin de ejecutar un periodo de prueba prolongado (2012, p. 17), de lo que se puede inferir que existe un aprovechamiento por parte de la empleadora, generando en el trabajador incertidumbre al concluirse el plazo de vigencia u objeto del contrato, provocando el cese del vínculo laboral entre los sujetos contractuales.

Al respecto, Vilela Espinoza & Valverde del Águila en razón a los pronunciamientos del TC, sostiene no es suficiente invocar una necesidad de la empleadora, por un tiempo determinado para cubrir aquel requerimiento que exige la celebración de un contrato a plazo fijo, pues resulta ser inexcusable la justificación del porque se requiere un contrato por un tiempo específico (2018, p. 14). De igual modo, Diaz (2009), argumenta que estos contratos requieren la constatación de causas justificadas y objetivas que determinan la contratación para que origine el compromiso laboral, de modo distinto si el contrato no contiene textualmente la causa objetiva, se inferirá que es un contrato indeterminado. De acuerdo a ello, se puede interpretar la trascendencia de señalar y argumentar la causa de una nueva contratación, a fin de garantizar el efectivo desenvolvimiento del trabajador en el área por la cual ha sido contratado.

La doctrina nacional, se ha manifestado con un abanico de críticas y una variedad de exégesis, para conciliar el principio de causalidad con los contratos temporales (Sanguinetti, 2008, p.138). Puesto que, pone en relieve consecuencias lesivas para los trabajadores, al sujetarse a un contrato de tiempo específico, acrecentando la incertidumbre de los mismos, dado que de ellos depende la sostenibilidad económica de su familia.

En efecto los contratos determinados son aquellos contratos excepcionales, debido a que las partes contractuales, han consignado la duración del plazo del servicio del trabajador, es decir, mantiene una permanencia en el tiempo de forma exacta y limitante. Es válido recalcar, que el criterio de causalidad, tiene por esencia la prestación de un servicio, lo que hace que, por su propia naturaleza tenga categoría de temporal.

2.2.1.1.PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Se encuentra reconocido como aquella permanencia y/o estabilidad, el cual refiere aquel desenvolvimiento de actividad laboral de modo continuo e indefinido, o de acuerdo al tiempo por el cual fue contratado, es decir, en razón a la vigencia de su contrato de trabajo. El interés sobre el cual versa este principio, es defender la duración del contrato, según los hechos y la realidad demostrada.

El contrato laboral vinculado al principio de continuidad, posee características de tracto sucesivo, lo que quiere decir que, no se agota mediante la realización de un determinado acto, sino que persiste en el tiempo. Por tal sentido, este se constituye como un límite a la contratación laboral por el lapso determinado, principalmente en contratos que son utilizados como mecanismo de simulación o fraude, con el fin de evadir la contratación por un tiempo determinado (Casación 1308-2016 del Santa- Perú).

El mérito de este principio, es la naturaleza sustanciosa de la remuneración, debido a que el trabajador se encuentra subordinado a la empleadora económica y jurídicamente, en ese sentido, es que se da la preservación del empleo, a fin de brindar seguridad financiera al trabajador, es así que, el objetivo del mismo, se concentra en proporcionar la permanencia del trabajador en el cargo.

La continuidad se encuentra en evidencia cuando la ley privilegia la relación laboral, consintiendo la extensión del vínculo contractual, sin que se efectuó la extinción del

contrato, así también, Valdeiglesias (2018) expresa que lo que se pretende brindar es la estabilidad al trabajador, por medio de la firmeza ante la terminación contractual sin causa justa o cualquier arbitrariedad (p. 8).

Es así que, el presente principio según Casación N° 960-2006 Lima, se encuentra emparentado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral, en la misma línea, forma parte del derecho público y económico, asimismo se configura como aquella posibilidad de realización, ello se refleja en el desarrollo de un servicio, puesto que pretende la inserción comunitaria y como resultado confiere al trabajador y a los que le rodean la seguridad de estipendio.

En ese sentido, el principio antes descrito representa una garantía ante el trabajador, para que pueda desarrollar sus actividades laborales sin perjuicio y de modo continuo, durante el tiempo que ha sido contratado, generando así la tranquilidad de que su vinculación se encuentra sujeta al escenario y causa por la que ha sido contratado. Es pues que, situándonos en el supuesto, del trabajador cónyuge de la mujer gestante (mujer carente de vínculo contractual), se le brindaría la continuidad laboral respecto a la justificación que existe para garantizar la protección de la maternidad y salvaguarda de principio protector del niño que está por nacer o recién nacido, ello siempre que persista causa justa de contratación.

2.2.2. TEORÍA DE LA EXTENSIÓN DEL FUERO MATERNAL, REFLEJADO EN LA ESTABILIDAD LABORAL

Es importante manifestar que la renovación ofrece al trabajador la oportunidad de seguir ejerciendo su labor de modo continuo, obteniendo como resultado la estabilidad laboral. Entiéndase por estabilidad la permanencia del vínculo contractual en el tiempo, es decir que el trabajador conserva el empleo o el cargo que desempeña, a menos que sea despedido de modo justificado, es decir de acuerdo a los parámetros de ley.

Además, Arce Ortiz, E (citado por Villavicencio, 2008, p.13), argumenta que la estabilidad laboral, se encuentra sujeta a la fundamentación que debe existir respecto a un cese laboral, así mismo la congruencia entre las labores y el tiempo que vinculan al tipo de contrato, así pues, se mantiene una estrecha relación con el principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tienen la misma característica.

Lo antes expuesto se encuentra emparentado con la idea de Alva, al argumentar que el trabajador puede experimentar la sensación de incertidumbre toda vez que esta por culminar el contrato ya que se encuentra a la expectativa de que se le brinde la renovación (2015, p.12), puesto que el empleador tiene el privilegio de no renovar el vínculo contractual, forjando un desequilibrio emocional en aquel trabajador, evidenciando el riesgo de sustento para su familia. Teniendo ello, la renovación, brinda al sujeto contractual, tranquilidad en el ámbito emocional y financiero.

La Constitución Política del Perú (CPP) en su Artículo 48; señala que el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. Del mismo modo, Neves (s. f.); alude que es un derecho constitucional y fundamental de eficacia inmediata, por tanto, se encuentra protegido por un doble sistema; vía ordinaria; refiriéndose a un proceso judicial y vía constitucional; determinada como la defensa efectiva de los derechos fundamentales y garantía constitucionales que la normativa ampara.

La estabilidad laboral reforzada jurídicamente se concibe como una institución, que aspira a proteger al trabajador que se encuentre en condiciones de fragilidad o en situación vulnerable, y que por ley exige una protección exclusiva. Tal es el caso de los

trabajadores en condición de discapacitados, estos se encuentran protegidos por el fuero de la estabilidad laboral reforzada.

Una situación no prevista por los operadores de justicia del Perú, es el de aquellas mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, que no mantienen un vínculo contractual que garantice la protección y la exigencia de la estabilidad laboral reforzada, no obstante, el estado se encuentra en la obligación de salvaguardar la maternidad, lo cual amerita de modo directo la protección de un cúmulo de derechos fundamentales.

En la realidad colombiana, la página Gerencie.com, sustenta que la Corte Suprema de Justicia de Colombia, acogía la idea que la culminación del plazo del contrato, sustentaba la causa de extinción del vínculo contractual, siendo así no se producía una obligación del empleador a renovar el contrato, aun sí se encontrara protegido con la estabilidad laboral reforzada. Ya en un segundo instante, la página informativa; Actualícese.com, argumenta que se tomó en consideración el criterio que emitió La Corte Constitucional, respecto a la Sentencia C-005/17 – Colombia, criterio que se extendió a los trabajadores varones, que es el derecho de la estabilidad laboral reforzada, durante el periodo de embarazo o lactancia, ello en razón de las esposas o cónyuges que dependen de él.

Por último, argumenta Zegarra que, el consentimiento de la estabilidad laboral advierte trascendencia, puesto que constituye una gran invención dentro de la esfera del derecho del trabajo, esta va en contra de la afectación de figuras y derechos importantes en los trabajadores, tales como las convenciones colectivas, y normativas creadas para la protección del mismo (2010, p.11). Lo cual, sin tener eficientemente la garantía de la estabilidad laboral, el trabajador pierde su sentido potencial, su desarrollo financiero intensivo.

Todo lo expuesto adquiere relevancia, respecto al amparo que brinda el estado, a sujetos de derecho y figuras constitucionalmente protegidas, como la madre gestante, el interés superior del niño nacido o el que está por nacer, la familia, todo en conjunto en responsabilidad del trabajador.

2.2.2.1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La maternidad es un proceso biológico, un hecho natural de la mujer, aquella función típica de su razón de ser, el cual requiere necesariamente la prestación médica y sanitaria, es pues que la madre y su hijo deben de estar protegidos y proveídos en condiciones de salubridad y descanso durante todo el trayecto de gestación e incluso durante y después del parto.

La salvaguardia que se le debe brindar a la mujer en calidad de gestante y el periodo de lactante, tiene por finalidad la protección que la madre tiene que darle al niño que está por nacer o recién nacido, ya que solicita cuidado especial y específico. Coelho y Olivera argumentan que, el derecho reconoce una situación jurídica en base a aspectos biológicos o naturales para con ello generar fuentes de derechos y deberes, por ejemplo; alimento, protección, entre otros (2009, p. 113).

Aclarado ello, la normativa brinda exclusividad de protección, a la madre en estado de gestación, siempre y cuando tenga un vínculo contractual con una empleadora, según la Ley 30709, en su artículo 6°, lo cual nos lleva a pensar, ¿qué pasa con aquellas mujeres que no tienen un nexo contractual, pero, su cónyuge o compañero permanente si lo tiene?

Según lo antedicho; Parke, Tinsley y Winnimcott (citado por Oiberman, 1994, p. 4), afirman que el varón representa un apoyo emocional para la madre en el periodo de gestación o posterior al nacimiento del bebé, así como también, manifiesta una figura de

soporte ante su pareja. En la misma línea exterioriza su inconformidad respecto a la idea que imponen los estereotipos sociales al concebir que “la capacidad paternal quedó reprimida”. Cabe recalcar que la situación de la mujer en estado gestante, exige un interés que no solo abastece ser auxiliada en calidad de trabajadora, sino por tener la condición de tal, es por ello que se pretende seguir salvaguardando su derecho y en el mismo orden, el interés superior del niño nacido o que está por nacer.

En ese sentido, el estado debe demostrar su preocupación, protegiendo a trabajadoras gestantes y en el periodo de lactancia, ya que la medicina ha manifestado, la trascendencia de protección de esta figura, tanto la salud de la mujer que es madre, como del ser que está por nacer. Entonces, al existir una corresponsabilidad entre los padres para con el bebé, se puede considerar que el recién nacido también exige un derecho de protección. Así también, Mazzoni recalca el papel de la mujer como madre, instructora en el crecimiento constante del bebé, y que a lo largo del tiempo no se le ha prestado el interés debido (2018, p. 97), generando solo su visibilidad ante el no reconocimiento de amparo y protección en situaciones que la realidad acoge.

En efecto, la protección de maternidad se vincula con el deber de prever con elementos que sirvan de garantía a la mujer embarazada, poder lograr concluir el embarazo en condiciones propicias, y posteriormente la recuperación, con atención competente y capacitada, de igual manera con el niño recién nacido, que está a cargo del trabajador, cónyuge y pareja de la mujer gestante. Todo ello en la propuesta de la construcción del fuero paternal.

2.2.2.2. DEPENDENCIA LABORAL Y PRÁCTICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Actualmente en el Perú, aun se observa un porcentaje considerable de la población, que no labora, pero tiene una dependencia económica, de protección y cuidado por parte de sus cónyuges o convivientes, según el INEI (2019), en el informe realizado Encuesta Nacional de Hogares, la divergencia porcentual de tanto hombres y mujeres que se han mantenido unidos y unidas asciende a un 40 % para las mujeres, mientras que un 6 % solo los hombres, de lo cual se puede demostrar que la proporción de mujeres sin ingresos que se mantienen con sus cónyuges o convivientes, se multiplica por seis en relación a los hombres.

De ese modo, la dependencia se puede entender, como la causa de la inexistencia de un vínculo o nexo contractual, que permita que estas mujeres reciban remuneración, en base a un servicio brindado, sin embargo, a diferencia de ellas sus cónyuges si reciben un estipendio mensual, que les sirve de auxilio frente a las necesidades que se presentan en la vida diaria y dado el caso, les permite cubrir con los gastos pre y post natal.

La Carta magna protege a las personas y ampara sus derechos, en ese sentido el Art 1°, de la Constitución Política del Perú de 1993 (CPP), constitución vigente, manifiesta que toda persona humana y el respeto a su dignidad, resulta ser el fin supremo de toda la sociedad y todo estado, en pocas palabras, el estado ampara y extiende su cobijo a todas las personas sin distinción alguna y sin importar condición. Además Art 2°.2 (CPP), alude que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe de ser discriminado; por su parte el autor Rubio Correa (2010, p. 110), manifiesta que el principio de igualdad se encuentra encaminado a que todas las personas posean equivalencia de oportunidades en la medida de lo posible, incitando al estado a un

ejercicio positivo, lo cual al poder desarrollar, el uso de esta implicaría la prudencia al aplicarla, siempre y cuando se muestre la necesidad imprescindible que requiere.

Es así que el principio de Igualdad, brinda la posibilidad de proteger a todas las personas, en condición equivalente, evaluando la necesidad del sujeto en circunstancias que lo amerite. Dicho esto, la relevancia del principio arriba en la protección equivalente que brinda el estado, mediante la constitución y todas las normas, puesto que este amparo no debe encontrarse condicionado a mantener un nexo laboral, para hacer efectivo un derecho como es el cuidado y protección de la mujer en estado de gestación y la asistencia de un recién nacido, sabiendo que esta mujer encuentra sostén y respaldo en su cónyuge o compañero permanente, quien si tiene un vínculo laboral con determinada empleadora

2.2.3. TEORÍAS DE LA INSTITUCIÓN FAMILIAR

La familia se concibe en primer orden como el conjunto de personas que tienen como base el afecto o la agrupación de estos en un mismo lugar, así también considerada como un elemento activo, debido a que se encuentra sujeta a cambios y evoluciones, es decir que este conjunto crece un grado inferior. En la misma línea, Montoya, argumenta que la familia, es el conglomerado de distintas generaciones, y la ayuda que se brindan es mutua, tanto para el crecimiento de su sabiduría humana como para convivir en sociedad. (2017, p.3). Lo cual se configura un elemento importante para el crecimiento y desarrollo social y psicológico de la persona, ya que es un elemento fundamental y natural, base de la sociedad.

En relación con lo expuesto, Rousseau, define a la familia como “La sociedad más antigua de todas, y la única natural” (2008, p. 9). Por tanto, se debe proteger esta institución, por ser el primer círculo social que tiene cerca un niño que está por nacer y por la protección y el afecto que genera ese vínculo, siendo así causas de justificación su trascendencia.

2.2.3.1. SOSTENIBILIDAD FAMILIAR

Desde años remotos se considera que la familia es un núcleo imprescindible para el crecimiento de la persona del cual de esta depende, la supervivencia y desarrollo del hombre. Dicho esto, el autor Fonseca (2015), nos menciona que la familia es un sistema amplio y abierto, y en el espacio socio- cultural constituye un factor fundamental, en la manera y el modo en que los regímenes jurídicos distribuyen su poder.

La familia al ser pilar fundamental de la sociedad, goza de derechos, como también de necesidades que requieren ser cubiertas en la medida de lo posible. En la realidad, existen casos en que un sujeto adquiere la responsabilidad de la familia en común, el responsable de cuidar de sus parientes, y en consecuencia de ello, es que decide ejercer su derecho al trabajo.

En ese orden de ideas, Zhang, J y Ligui, Y (citado por Chavely, 2017, p. 31), indica que el desarrollo de la persona es tripartita en este aspecto, un yo como individuo, yo como empleado y por último un yo como integrante familiar. Interpretando así que la persona debe acoplarse a vivir en la sociedad y cubrir sus necesidades. En cuanto a lo expuesto, nace el nexo laboral, al pretender generar productividad y que esa producción tenga un reconocimiento económico.

Según lo antedicho, la evolución de la sociedad marca de manera notoria que, desde años atrás el hombre tomaba las riendas del hogar, mientras que la madre se evocaba a ser ama de casa. Sin embargo, de acuerdo a los datos del INEI (2019), expuesto anteriormente, la dependencia de mujeres para con los hombres, es significativa. Debido a ello, podemos seguir considerando que, en algunas familias es solo el padre quien corre los gastos del hogar.

Al ser la familia una institución trascendental en la sociedad, el cual adquiere derecho de protección ante la sociedad y el Estado, y en su correcta aplicación y exigencia de estos derechos, permite en consecuencia la realización personal de todos sus miembros. Asimismo, al ser un derecho constitucionalmente reconocido, permite el desenvolvimiento del sujeto, respecto a sus capacidades y habilidades, por medio del trabajo para poder obtener dinero en razón del servicio brindado, de acuerdo a ello cubrir las necesidades tanto suyas como las de su familia.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 156, Convenio Sobre Trabajadores Con Responsabilidades Familiares (1981, núm. 156), expresa de modo general que las responsabilidades tanto laborales como familiares, deben ser ilustradas con posibilidad de que hombres y/o mujeres, puedan ejercerlas en igualdad de condiciones. En ese sentido, se infiere que el equilibrio que debe existir entre lo laboral y lo familiar, respecto a la responsabilidad y/o carga familiar es independientemente del género, ya que la finalidad resulta ser la misma, es por ello que el estado debe generar políticas que coadyuven a la productividad laboral y que amparen el derecho de la familia.

En conclusión, si enfocamos, la protección del imperio familiar y el Derecho del Trabajo, con el supuesto en mención, en relación con principio de igualdad lo más idóneo y razonable es ampliar esta protección de la madre gestante, al varón quien es su cónyuge que si trabaja, en aras de que pueda seguir protegiendo a su pareja en estado de gestación, siempre poniendo en relieve que la familia es una sociedad de derecho, normativamente protegida. Así pues, las responsabilidades no solo afectan a las mujeres, sino también a los varones, cabeza del hogar, que tienen a su cargo una familia, y que por más de que se presenten dificultades en la vida diaria o en el trabajo, la normativa puede hacer flexibles estas situaciones, siempre promoviendo y amparando a aquel trabajador, que responde por necesidades de su familia.

2.2.3.2. NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE LA IGUALDAD INTRAFAMILIAR

Como bien se sabe el derecho, advierte la necesidad de la práctica del principio de igualdad, toda vez de que todos tengan igualdad de oportunidades, hasta donde sea factible, alentando así al estado a ejercer una acción positiva que coopere con ello. Si bien es cierto para que un trato diferenciado no resulte vulnerable al principio de igualdad, es necesario justificar razonablemente y de modo sensato las divergencias que la norma realice (Muro, 2006, p.48). Es pues, que la intervención del principio antes mencionado, pretende contribuir con todas las personas en equivalente condición, evaluando la necesidad y la circunstancia que las requiera.

La razón de la explicación antedicha, versa sobre la notoria discriminación cuando se utilizan mecanismos que reflejan la selección legalmente válida, pese a que se haya aplicado igualitariamente a todas las personas, sin embargo, se evidencia la práctica adversa de la igualdad, ya que hay un grupo social que es protegido con mayor rigurosidad que otros.

Por otro lado, Cruz, manifiesta que los convenios 183 y 156, brindan un amparo a los trabajadores con responsabilidades familiares, puesto que cataloga como un mecanismo clave para la igualdad de género, en relación a la igualdad de oportunidad laboral y la conciliación de responsabilidades laborales y familiares (2013, p.15). La trascendencia de lo antedicho se refleja en la vida diaria, respecto a la repartición de responsabilidades entre varones y mujeres, el mantenimiento del hogar, sostén económico de los hijos y la familia y otras cuestiones no previstas por la norma.

Un ente cardinal es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), donde se manifiesta la exigencia de amparo a figuras como la maternidad y la infancia, debido a que requieren de derechos y asistencias especiales para su cuidado. Del mismo modo, señala que toda persona tiene derecho a una vida familiar, a percibir una remuneración que asegure una subsistencia de acuerdo a la dignidad que exige la naturaleza humana, para poder alcanzar garantías que permitan el desarrollo y el bienestar del hombre.

Por último, el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), en su Artículo 10°.1; reconoce a la institución familiar, como un componente elemental e imprescindible de la sociedad y para la sociedad, brindando asistencias, para su constitución y cuidado de los descendientes. En síntesis, la ley tanto nacional como internacional, preservan jurídicamente estas figuras con el propósito de auxiliar o apoyar en el bienestar social y económico de las familias, la cual posteriormente coadyuvará potencialmente a los trabajadores que requieran de estas asistencias para asegurar el bienestar social y económico del mismo y de los que de este dependen.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA RENOVACIÓN EN LOS CONTRATOS

1.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RENOVACIÓN

Los contratos bajo modalidad o llamados también contratos determinados o a plazo fijo, se encuentran sujetos a la renovación, toda vez que el tiempo de duración del contrato originario haya expirado, teniendo como consecuencia el cese del nexo laboral.

Según lo antes mencionado, la renovación representa la elaboración de un nuevo contrato, es decir, subsisten razones que motivan la recontractación, con el mismo trabajador, pero con un nuevo plazo prescriptorio. Es así que se logra comprender que la conclusión del nexo laboral, puede abrir paso a su renovación, dicho en otras palabras, concede la continuidad del vínculo laboral entre el trabajador con la empleadora.

La normativa específica de modo concreto, que la renovación de un nexo laboral, se llevara a cabo teniendo en consideración las formalidades que se computaron en el inicio del vínculo entre el trabajador y empleador, no obstante, el mismo contrato se le pueden adherir nuevas condiciones a tomar en cuenta. Las condiciones se relacionan, de acuerdo al periodo de duración, obligaciones, entre otros.

Así pues, la figura de la renovación supone en la doctrina extranjera, se puede dar por la continuidad de las labores del trabajador dentro de la empresa, lo que se podría interpretar como una continuidad a plazo indeterminado, sin embargo en el sistema peruano, se da por pacto de los sujetos contractuales que deciden ejercer tal figura, esto es la posibilidad ejecutar renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de contratación, por un periodo de duración superior, inferior o igual, sin que exceda los 5 años.

De acuerdo a todo lo expuesto, la renovación pone en evidencia la productividad del trabajador y la necesidad de continuar laborando para la empleadora, hasta lograr consumir el objeto de contratación, brindándole indirectamente equilibrio emocional, financiero y profesional al mismo y de su familia. Aún más, en el escenario en el que el varón, cónyuge de la mujer en estado de gestación, se encuentra a puertas de culminar su contrato laboral con la empleadora, y es el único miembro de la familia responsable del ámbito económico, es pues que se requiere la aplicación de una renovación tomando los

parámetros que la misma figura exige; que además de que produzca la extinción del contrato, es que persista la causa objetiva de contratación, las cuales serán aquellas que permitan la recontractación y en su efecto permita la continuidad y desarrollo de la actividad al trabajador; por otro lado también se tomaría en consideración la relevancia de la efectiva protección al estado de maternidad, el interés superior del niño, y la sostenibilidad familiar, para brindar al trabajador tal renovación.

Para culminar y de acuerdo a la problemática expuesta, es necesario precisar el planteamiento de una excepción la cual limita la aplicación de la posterior regulación a los contratos de naturaleza accidental; los cuales son el contrato de emergencia, ocasional y de suplencia, debido a que su naturaleza se centra en atender necesidades transitorias.

A) Principios de causalidad

El sistema laboral peruano, toma en consideración la aplicación del principio de causalidad, debido a que se manifiesta como aquel principio de mayor alcance, puesto que brinda la estabilidad del empleo, esto se interpreta como aquel derecho del trabajador a no ser apartado de su puesto de trabajo, sin que subsista una causa justa que inspire a ejecutar el despido.

Cabe destacar que el propósito sobre el cual versa el presente principio, es que la duración del nexo contractual debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le da origen, siempre que el trabajador se desempeñe de modo adecuado en el marco de sus obligaciones laborales. Es así, que la garantía que se exige, se subsume en poner límites, ante la extinción del vínculo contractual sin causa justa, así como también, al uso indistinto de los contratos de persistencia determinada.

Dicho esto, el legislador como un mecanismo de protección, ha actuado previendo con el principio de causalidad, cualquier vulneración por parte de la empleadora, ya que la doctrina anteriormente, calificó al principio en mención como una garantía, ante una *nueva dimensión*, no haciendo alusión a los contratos temporales, sino a lo que estos generaban, es decir la incertidumbre.

Así pues, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, de forma indubitable la exigencia de causalidad respecto a los contratos temporales, para que con ello se pueda aplicar flexiblemente en cada escenario en especial, es decir, que el contrato y la situación se amolde a la necesidad del puesto en la que el trabajador será contratado.

Por tanto, la exigencia del cumplimiento del principio de causalidad, respecto al ejercicio del trabajo de duración limitada, además de evidenciarse el apoyo en el ámbito legal, también encuentra sustento en el sistema de derechos que la misma constitución expresa, mediante la interpretación ofrece una cobertura de protección y garantía del derecho a la estabilidad que posee el trabajador, por lo que goza de fuerza y rango imperativo.

Por consiguiente, se puede concluir que en la esfera laboral, el principio de causalidad, se convierte en la base de todo derecho en protección del trabajador, ya sea en el momento de iniciar la dependencia laboral (contrato) como también en el de la extinción de la misma (despido), de ello resulta necesario decir que el principio en mención se aplica como amparo a la estabilidad laboral, siendo esta regla general, la que exija al empleador a contratar solo y cuando lo faculte el legislador.

B) Causa objetiva de contratación

Para que un contrato de duración temporal sea válido, es necesario que se cumplan exigencias formales, tales como la constatación mediante escrito señalando la causa objetiva de contratación, de lo contrario se incurriría en una desnaturalización del mismo, puesto que infringe formalmente del artículo 72 de la LCPL, demostrando así que entre las partes existió un vínculo contractual de duración indeterminada.

La doctrina y diversos autores, sostienen la importancia de esta exigibilidad, ya que no es suficiente poder invocar la necesidad de la empleadora por el periodo que requiera la celebración del vínculo contractual, sino que además es trascendental, justificar el por qué se realiza la respectiva contratación, debido a que es totalmente necesario que se tenga claro los motivos por la que se desarrollará cierta actividad, ello para evidenciar y comprobar si el tiempo por el que se requiere el desenvolvimiento de la labor es proporcional al trabajo que se pretende realizar.

La presencia de un régimen laboral, que permite a las empleadoras operar de manera más flexible la contratación, toma como base los contratos determinados o temporales, dado que responden a una necesidad temporal, razón por la cual siempre deberá constar la causa objetiva de contratación, por lo que indubitablemente se deberá insertar en el contrato los hechos que motivan la necesidad de la labor respecto al incremento en el mercado, ello con el fin de evitar el uso indistinto de los contratos de duración temporal. (Vilela E. y Valverde A., 2018).

Es así que, la causa objetiva, responde a aquella necesidad temporal que genera un vínculo contractual de duración estacional, debido a que se encuentra vinculada a un incremento temporal del ritmo usual de la actividad. De acuerdo a ello, ante una necesidad prolongada o extendida, el contrato se puede renovar, con la misma exigencia formal, por lo que, puede ser renovable siempre que el periodo de contratación no supere los 5 años.

En efecto, lo que se pretende dar a conocer por medio de este apartado, es la obligatoriedad que posee la empleadora respecto al contrato; que genera un vínculo laboral para con el trabajador; puesto que se requiere el cumplimiento formal que el marco legal exige, tal requisito es señalar la causa objetiva, aquella que motivó pactar entre las partes, el inicio de una subordinación temporal, ya que si no se señala el origen o la causa, se hará evidente la condición de un contrato indeterminado.

1.2.SUPUESTOS DE RENOVACIÓN EN LOS CONTRATOS DETERMINADOS

Es conveniente comprender la causa de una renovación contractual, pues esta parte por la culminación de la duración del contrato celebrado en un primer momento, siendo esa la razón principal para dar paso a la renovación del mismo, otorgando así la posibilidad de conferir la continuación de la actividad de la empleadora.

En la legislación comparada, se despliega una serie de posiciones en las que la empleadora le concede al trabajador el derecho de renovación, tal es el caso de Colombia, según jurisprudencia y su Código sustantivo de trabajo, en su artículo 46 mencionan, la existencia de cuatro posibilidades de renovación:

- *Por acuerdo entre las partes:* En el ámbito jurídico laboral, se exige que la duración máxima de su contrato sea de 3 años, en el caso de que se acuerde una

renovación entre el empleador y el trabajador, esta puede realizarse de modo indefinido, por un periodo igual o menor pero no superior a los 3 años.

- Renovación automática del contrato a término fijo: respecto a esta renovación se efectúa a raíz del silencio de las partes contractuales, ya sea por el término del contrato o la continuación de las actividades en determinada empresa, debido a que no es suficiente la expiración del contrato, para desligarse del vínculo laboral que existe, ya que para darse por concluido definitivamente tal nexo es necesaria la acción activa de cualquiera de las partes.

Este apartado se sustenta en el artículo 46 de su CST, ya que si ninguna de las partes avisa formalmente; antes de los 30 días de culminado el contrato; que no se está interesado en formular una prórroga del mismo, se presumirá la renovación por una duración igual a la que inicialmente se pactó.

- Renovación a trabajadores con estabilidad laboral reforzada: En relación con el punto en mención, existe una discrepancia de criterios que existió entre la corte Constitucional y la Corte suprema de justicia. Puesto que la CSJ, sostenía válidamente la conclusión del vínculo laboral, a raíz del término del contrato de trabajo, por lo que no había obligación por parte de la empleadora a renovar tal contrato aun así se alegue el derecho de una estabilidad laboral reforzada.

Por otro lado, la Corte sostuvo que si debería existir una obligación de renovación al menos en el supuesto de las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia, en la que remitía a la sentencia SL3535-15.

En ese orden de ideas, se concluyó que la renovación del contrato se dará siempre que se goce de una estabilidad laboral reforzada, aún más cuando se trate de las mujeres sujetas al fuero de maternidad, dejando como limitación a una posible recontractación o despido la válida justificación de la causa justa.

- Renovar el contrato de trabajo o se firma uno nuevo: esta última posibilidad de renovar el contrato se da, por el interés de las partes a querer liquidar el contrato primigenio y firmar uno nuevo, con nuevas condiciones o términos lo que imposibilitaría convertirlo alguna vez en un contrato indefinido.

Mientras que el sistema normativo chileno, permite la renovación del contrato en termino fijo, solo por una oportunidad, y este tiene un plazo de duración distinto o igual que el primer contrato, sin que se exceda el periodo de un año.

El código de trabajo chileno, en su artículo 159 argumenta que, de celebrarse una segunda renovación laboral, tal contrato se configurará como un contrato indefinido, de igual modo sucedería si el trabajador continúa proporcionando labores en la empresa con conocimiento del empleador después de haber expirado el plazo de contratación.

Por último, en el ordenamiento argentino, en su ley 20744, articulo 94 sostiene que existe un *deber de preavisar* la terminación contractual, este deber de comunicar a la otra parte la extinción del mismo no debe ser mayor a dos meses ni menor de un mes. En el caso que se llegue a omitir, se presumirá que se accede la conversión del contrato a uno indeterminado.

1.3.LOS CONTRATOS MODALES EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA

La Casación Laboral N° 24819-2017- Lima, en el desarrollo del proceso ordinario de desnaturalización de contratos, delimita el uso de la causa objetiva como un mecanismo de justificación para los contratos modales, puesto que en dicha casación la empleadora intentó probar la celebración de un contrato modal para un servicio específico, asignando una causa objetiva en un contrato de mano de obra extraordinaria. Por lo que el TC, consideró que el fin del contrato se diseñó para cubrir fines permanentes, propias a la actividad principal de la empleadora, por lo que el supremo tribunal llegó a establecer la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, siempre que la causa objeto de contratación sea genérica.

Del mismo modo, en la en la sentencia N°00981-2017-PA/TC, el tribunal determinó un análisis del contrato que se habría celebrado entre las partes, puesto que el objeto de contratación del mismo no sería válido para la ejecución de la actividad, debido a que la prestación encajaba dentro del marco contractual permanente y no en el que se había consignado.

Por otro lado, el tribunal constitucional, en su fundamento quinto resaltó en la Cas. Laboral N° 3965-2017 Lima, que los contratos modales se origina con el objetivo de cubrir una situación especial, tales como necesidad del mercado, aumento de producción de la empresa, ya sea por naturaleza temporal o accidental de los servicios a prestar, o tal vez de la obra que se pretende realizar, con excepción de los contratos intermitentes o de temporada, dado que estos también pueden ser calificados como permanentes.

Por lo tanto, se ha acreditado mediante jurisprudencia la infracción sustantiva al contenido constitucionalmente protegido que causa la desnaturalización de un contrato modal, por lo que resulta necesario celebrar los contratos dentro del marco constitucional permitido, dado que se configura como una excepción a la contratación general, debido a que se rige por un criterio de temporalidad, por lo que exige el cumplimiento de la fundamentación de la causa objetiva, lo cual se encuentra vinculado con el principio de causalidad.

De acuerdo a todo lo expuesto, el contenido esencial del Derecho al trabajo, resalta la actividad humana, subordinada y en su defecto remunerada, dicha ejercicio laboral permite la realización de la persona desde un aspecto profesional como personal, en ese sentido, la trascendencia de este derecho versa sobre la necesidad constitucionalmente garantizada al acceso al trabajo, y en consecuencia la protección y cumplimiento de los derechos y deberes de las partes, que emergen debido a este vínculo contractual. Así mismo. En ese sentido, la renovación constituye una opción válida y normada en el sistema peruano, la cual se celebra cuando una empresa requiere la continuidad de la actividad y/o servicio específico, a fin de culminar el objeto de contratación. Es así, que para que se lleve a cabo esta renovación la empleadora y el trabajador pueden tomar las mismas consideraciones que las del primer contrato, o se puede optar y acondicionar nuevas condiciones de contratación.

En consecuencia, resulta relevante mencionar que, en la figura de la renovación, se exige el cumplimiento del principio de causalidad o bien conocido como la causa objetiva de contratación la cual refiere, la necesidad de justificar por parte de la empleadora la continuidad del nexo laboral, de lo contrario se incurriría en una desnaturalización debido a una lesión normativa.

Es pues que, resaltando cumplimiento de las aristas legales para su efectiva aplicación de tal figura, se plantea en el supuesto de la presente investigación, que también se tome en cuenta la protección que debe existir respecto a la maternidad, el niño recién nacido o el que está por nacer y la familia, como figuras que requieren un mayor amparo y protección legal, y que paralelamente deslindan del vínculo contractual del varón que mantiene el vínculo contractual, como sujeto responsable económicamente de su familia, ello sin dejar de lado las exigencias primarias que la normativa reclama cumplir.

2. RECONOCIMIENTO LEGISLATIVO EN CUANTO LA CONSTRUCCIÓN DE LA FIGURA DEL FUERO PATERNAL

2.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Entendamos como base de la estabilidad laboral, la efectiva aplicación de la normativa respecto a los contratos de trabajo celebrados por las partes, dado que esta manifiesta la correcta definición de estabilidad laboral, el cual es la permanencia del trabajador en su centro de labores siempre que cumpla sus obligaciones, por lo que no puede ser despedido si no existe causa prevista por ley.

El sustento de la estabilidad laboral se encuentra en el principio de continuidad, el cual se soporta en el principio protector, dicho de otras palabras, se procura en benéfico del trabajador, que el contrato tenga una mayor duración. Es el principio de continuidad, el que despliega el termino de estabilidad, derivando dos vertientes de la relación contractual, la estabilidad de entrada; refiriéndose a la contratación propiamente dicho, y la estabilidad de salida, bien conocido como despido, la cual encuentran sustento en las líneas anteriormente expuestas.

Por otro lado, la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en ser una garantía especial y efectiva, si bien en el Perú no es un derecho que se encuentre regulado, este posee relevancia legal debido a que protege el derecho fundamental del trabajo que alberga la constitución. Sin embargo, el sistema colombiano, mantiene un alto desarrollo jurisprudencial al respecto, la sentencia C470-1997 y T-04 de 2014, contienen que la estabilidad laboral reforzada, es un derecho y garantía que conserva todo trabajador a fin de permanecer en el empleo, conservando sus beneficios prestacionales y salariales, inclusive en a pesar de la falta voluntad del patrono.

Para que se pueda ser efectiva la aplicación de este este derecho, el trabajador mantiene una condición de salud, encontrándose en una posición de desventaja, esta condición puede ser de discapacidad, limitaciones físicas o psicológicas que le permiten realizar su trabajo, mujeres en estado de embarazo y aquellos trabajadores con fuero sindical, por lo que es necesario acreditar la situación de vulnerabilidad que se alega.

En el presente caso, las mujeres o lactantes, cuentan con un abanico de normas de rango nacional e internacional, el cual persiguen su efectiva protección, incluyendo la obligación que existe por parte del estado de salvaguardar tal condición que requiere de una protección especial, aún más si es que la misma que carece de un vínculo contractual y depende económicamente de su cónyuge o conviviente. Es así, que en mérito de la protección que se le debe de garantizar a la mujer en estado de gestación o estado posterior, se debe hacer efectiva la extensión de la estabilidad laboral reforzada, al varón

conyugue de la mujer gestante que mantiene el vínculo contractual, dado que con la retribución económica que este perciba, solventará gastos los pre y post natales y otros que sean destinados a los miembros de su familia.

En ese sentido, la estabilidad laboral reforzada, tiene como finalidad garantizar la continuidad del vínculo contractual, por medio del amparo del derecho de trabajadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad, no obstante, este trabajador puede desligarse de la empleadora siempre que exista causa justa (estabilidad laboral de salida) de lo contrario permanecerá en su puesto de trabajo aun en contra de la voluntad de la empleadora.

2.2.FUERO PATERNAL EN BENEFICIO DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El estado de maternidad y la protección que se requiere, es fundamental en todo marco constitucional, debido que, a lo largo de la historia, al haber sido la participación de la mujer trascendental, emerge un motivo de amparo ante la igualdad y ejercicio de su derecho. Además de ser indispensable tal figura para el desarrollo de una sociedad, es un gran componente en el progreso pleno de una familia. La relevancia de la maternidad y las funciones que desempeñan los padres respecto a la educación, alimento y demás sobre los hijos, demanda de una responsabilidad simultánea de ambas partes en favor de ellos y de la sociedad. En ese sentido, para obtener la igualdad entre tales figuras, resulta necesario modificar el papel habitual y tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y familia.

Teniendo presente el aporte de ambos padres en el desarrollo y crecimiento de los hijos, la creación del fuero paternal supone una protección extendida a la mujer en estado de gestación con por el trabajador, quien mantiene un lazo matrimonial o de concubinato, y que además se evidencie una dependencia respecto a este, lo cual genera una responsabilidad en tanto a la sostenibilidad y protección frente a la mujer, y en la misma línea la protección del concebido.

Es así que, en con conjunto con el principio de estabilidad reforzada, la práctica del fuero paternal, persigue la finalidad de salvaguardar la condición del estado de lactancia o maternidad de la mujer que, carece de un vínculo laboral, y depende en el ámbito económico de su cónyuge o pareja, quien si mantiene un vínculo contractual. Por lo que, se plantea el impedimento de despido por parte del empleador, siempre que no exista una causa justa que motive tal desligue con la empleadora.

En el imperioso interés de cubrir con la defensa de la condición de la mujer en estado de gestación, debe tenerse en consideración que no toda mujer mantiene un sustento económico a raíz de un vínculo contractual, siendo que a la actualidad hay un porcentaje de mujeres que no cuentan con alternativa laboral, por lo que se les es imposible exigir tal protección de acuerdo a ley 30709. Sin embargo, quien es su cónyuge o pareja podría hacer efectivo esta exigencia, siempre que sea la única figura que provea de las necesidades básicas de su familia y satisfaga los cuidados que requiere el estado de gestación y posterior a ello, debido a que se debe prever con elementos inexcusables para concluir el embarazo y la posterior recuperación.

La protección de la maternidad, al ser una arista trascendental dentro del marco constitucional, requiere el cumplimiento obligatorio de la aplicación del sistema normativo, ya que para que un derecho sea válidamente ejercido, debe tenerse en consideración que la creación del fuero paternal tiene como garantía de la protección de la maternidad ya que se ampararán grandes derechos de categoría superior, como lo es el interés superior del niño, la familia, la igualdad y sobre todo la vida digna.

En ese orden de ideas, se pretende también garantizar el equilibrio laboral, brindando la extensión de protección a la mujer en tal condición, proponiendo así una salida a cara de las versatilidades que el sistema no ha proyectado, evitando la omisión de un derecho sustancial en el sistema jurídico como es el de garantizar el cumplimiento de necesidades maternas y familiares básicas, que se originan a raíz del advenimiento de un nuevo integrante familiar.

2.2.1. PROTECCIÓN DEL NIÑO RECIÉN NACIDO O EL QUE ESTÁ POR NACER

La protección de la vida es la personificación de los bienes jurídicos más relevantes del orden constitucional, encarna claramente la protección a la familia y promueve el interés superior y derechos del niño y la niña, con el fin de asegurar su pleno desarrollo integral.

Un fundamento relevante, es al que arribó la corte constitucional colombiana en la sentencia T-320/16, señalando que no hay argumentos con sustento constitucional, que prueben la separación del trabajador que es cónyuge de la mujer en estado de gestación, y que además simboliza un sostén económico, familiar y emocional de su cónyuge en estado de gestación. Siendo este supuesto, una realidad ya protegida en el sistema colombiano, toma como inspiración prerrogativas tales como la familia, la vida y el interés superior del menor.

El papel del cónyuge y futuro padre, supone un apoyo emocional para la madre en el periodo de gestación o periodo posterior a la concepción del menor, ya que además de hacerse cargo de la atención médica y sanitaria, anterior y posterior del parto, tanto para el hijo como para la madre, se convierte en un soporte para su pareja; más aún cuando existe una dependencia económica; y en la misma línea para su menor hijo, debido a que, este tiene la obligación de brindar alimento, vivienda y cubrir los cuidados básicos durante su crecimiento.

Desde otra perspectiva, el rol de la madre, respecto al niño que lleva en el vientre es trascendental, por lo que no se debe invisibilizar la responsabilidad y cuidado que le tiene que brindar al mismo, ya no solo es un lugar en el que se desarrolla el embrión, sino que es el templo en el que se alberga a un ser humano, que posteriormente será importante en el ámbito familiar y social, en tal sentido, no se le debe restar importancia a tal figura ya que esta es aquella instructora en el crecimiento constante del menor, aquel que requiere un especial y específico cuidado, siendo así que la madre coadyuva en su plena realización.

De acuerdo a lo antes mencionado, se sostiene que se debe proteger al niño recién nacido o el que está por nacer, porque tienen derecho a la vida y a la vida digna, lo que en términos muy sencillos se califica como un derecho constitucionalmente protegido, por

lo que el estado se encuentra en la forzosa necesidad de acoger medidas urgentes para amparar tales intereses. Así pues, la Declaración universal de los Derechos Humanos, señala en su artículo 25, inciso 2, respecto a la infancia y la maternidad, que son derechos de los ciudadanos, y que la finalidad de esta regulación es tener una asistencia especial, lo cual evidencia el deber internacional y principal que tiene el estado, para asegurar el apropiado desarrollo del concebido o niño que está por nacer.

Si bien es cierto sistema jurídico peruano, reconoce que el niño por nacer, goza del derecho inalienable a la vida y derechos fundamentales, a una protección especial, aún más que cualquier otra persona, en la misma línea, la normativa exige también una protección a la madre por ser parte del núcleo familiar y social, ello con la finalidad de garantizar condiciones óptimas en su vida diaria.

No obstante, es válido señalar que las condiciones que se ofrecen en el sector salud (pública), en relación con la protección de la madre y el niño por nacer, por más buenas que sean, en su mayoría no brindan atención óptima para el alumbramiento, cuidado y demás, es por ello que de acuerdo a todo lo expuesto, las atenciones médicas en estos escenarios deben basarse a la posibilidad que tiene el cónyuge de cubrir los gastos, siempre que mantenga un vínculo laboral, es decir, si la mujer en estado de gestación y posteriormente madre es carente de un nexo contractual, el trabajador está en todo el deber de garantizar la atención médica de su progenitor y la madre del mismo, ya que más allá de ser de ser una obligación, toda persona dentro de la esfera de sus posibilidades pretende ofrecer lo mejor a los seres humanos que dependen de él.

En consecuencia, salvaguardar en la teoría y en la práctica la esfera de la maternidad, y la del menor que está por nacer o recién nacido, implica el deber de prever con mecanismos y elementos que sirvan de garantía en tales supuestos, ya que de los padres emerge la obligación de protección frente a su bebé, y en su defecto el compromiso de brindar el bienestar del menor, así como criarlo íntegramente, inspirándose en los valores éticos y morales, ya que este se verá reflejado en los escenarios en los que se desenvuelva, en ese sentido, se concluye que tales esferas son indispensables para el progreso de la humanidad.

2.3.FUERO PATERNAL EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN FAMILIAR

La familia, al ser desde sus inicios la sociedad más antigua y la primera que tiene el hombre cuando llega al mundo, se configura como la base del desenvolvimiento y crecimiento de la persona. El Derecho reconoce el nacimiento de la familia con la unión conyugal, en otras palabras, el matrimonio; vale decir con actos de amor, antes que con formalidad; adquieren un status social y legal, posteriormente a ello, se evidencia la evolución de esta institución, por medio del nacimiento de los hijos.

Al ser una figura principal y fundamental de la sociedad y en un estado derecho, la normativa protege a la familia y reconoce su valor intrínseco como institución que aporta al interés común de la sociedad, ya que implica favorecer el desarrollo de los integrantes de la familia, quienes posteriormente engrandecerán al país.

No obstante, a lo largo de los años hasta la actualidad se ha evidenciado, que, en ciertos escenarios, aún el varón toma la posición de la cabeza del hogar, siendo responsable de

las necesidades básicas, tales como alimento, educación, vestimenta y demás cuestiones inexcusables para la supervivencia de las personas que componen su familia.

En el supuesto de que sea el varón, el único que cuide de su familia, en suma, su cónyuge o compañera permanente, se encuentre en estado de gestación y esta no tenga una relación laboral, su protección de la maternidad, se encontraría sujeta al cuidado que le puede brindar su conviviente. En ese sentido, todo lo expuesto descansa en que si la intención es brindar subsidio y sustento a aquel o aquellos sujetos, que dependen de su cónyuge o padre, se propone una extensión del cuidado que requiere la gestante (por condición de tal), frente a su cónyuge, que tiene el nexo laboral, para cubrir necesidades innatas a la biología de su pareja, es decir el pre y post natal.

Es así, que la aspiración de un ideal a la igualdad debe encuadrarse por empezar reconociendo dentro del estado, organismos reguladores y sobre todo personas particulares, que hoy por hoy no toda mujer a logrado pertenecer a un trabajo plenamente, ello sin desmerecer sus capacidades y cualidades, en la circunstancia planteada, por determinadas razones no progresó en el ámbito académico y que a raíz de quedar embarazada, se dedicó a proteger a su menor hijo o simplemente teniendo un profesión con el paso de los años se dedico de lleno al trabajo del hogar, en dicha situación el varón al mantener una dependencia laboral, es quien lógicamente ejerce la responsabilidad de sostener a su familia.

El interés sobre el cual se profundiza lo antedicho, versa sobre la iniciativa de incluir en sus políticas de los gobiernos, dispositivos eficientes que eliminen o no obvien la desigualdad, promoviendo el desarrollo integral familiar y en consecuencia el de la sociedad. Esta iniciativa se enmarca con el fin de conciliar la perspectiva laboral y la familiar, ello en razón de la primera se origina en el devenir de la construcción e integramiento de las personas a fin de tener un núcleo familiar, poniendo en práctica el desenvolvimiento del sujeto, en relación a sus habilidades y capacidades, con el objetivo de lograr con el solvente económico, y con este aportar en la realización personal de cada uno de sus miembros.

En este orden de ideas, se debe conciliar los derechos y deberes asociados al cuidado y atención de los hijos, lejos de que se trate de un hombre trabajador o de una mujer trabajadora. En efecto, debería tomarse en cuenta el derecho del trabajador, a que su contrato de trabajo no se vea terminado sin justa causa, mientras permanezca la condición de maternidad o lactancia, a fin de garantizar el bienestar familiar.

De todo lo expuesto, se rescata la trascendencia de estas instituciones y la debida protección que el estado debe garantizar, en la medida de la creación del fuero paternal, ello con el fin de brindar auxilio al niño que esta por nacer y en consecuencia a la mujer en estado de gestación, esto se podrá efectivizar con la extensión de la protección al varón pareja de la mujer gestante, quien mantiene un nexo contractual, quien tiene la responsabilidad de la sostenibilidad económica familiar.

3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS QUE SUSTENTEN LA RENOVACIÓN LABORAL OBLIGATORIA DEL VARÓN PAREJA DE LA MUJER GESTANTE, COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN

3.1.MARCO DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL AL RECIÉN NACIDO O EL QUE ESTÁ POR NACER

El Perú, reconoce al concebido como aquella persona humana, que goza de derecho a la vida, garantizándole el derecho a la identidad, integridad moral, psíquica y física, además de tener respeto por su dignidad y en la misma línea su libre desarrollo intra uterino y bienestar. Del mismo modo, al ser el Perú un estado parte de la convención americana de derechos humanos, garantiza la aplicación del artículo 4, respecto a que toda persona posee intrínsecamente derecho que se le proteja y respete su vida, tal derecho está reconocido por ley, por lo que nadie puede ser privado arbitrariamente de la vida.

La relevancia sobre la cual versa este apartado, se fundamenta en la protección constitucional, al niño recién nacido o el que está por nacer, basándose en el artículo 1 de la misma Constitución del estado, el cual señala la defensa de la persona y en la misma línea el respeto de su dignidad, ello en razón de que son el fin supremo del estado y la sociedad, por otro lado, en compenetración con el artículo 2 de la misma carta magna, el concebido es un sujeto de derecho en cuanto le favorece, a partir de ello las obligaciones, deberes y derechos de los padres inician.

Habiendo hecho mención la trascendencia constitucional que tiene el concebido o el niño que esta por nacer, el presente artículo pretende seguir de salvaguardando su desarrollo integral y su dignidad, para que así se pueda realizar plenamente. Debido que, en los primeros años de su vida infantil, necesitará de cuidados personalizados para su efectivo crecimiento y aprendizaje, ya que como se ha venido argumentando, la madre y el padre componen el núcleo de instrucción respecto de sus hijos, además de coadyuvar en su educación en valores, son aquellos que brindan el cuidado y amparo y cubren con las necesidades primarias que toda persona requiere.

En el caso planteado, se propone una amplia protección constitucional al menor, a fin de alcanzar el pleno goce de sus derechos y deberes, personales como en sociedad, para ello se tendrá en consideración el llamado del estado a garantizar la vida del recién nacido, por lo cual se hace notorio, que las condiciones que ofrece no son óptimas y mínimas. En ese sentido, lo que se pretende lograr es que el padre siendo el único, que corre con los gastos familiares, sea quien mantenga la continuidad del vínculo contractual, a fin de auxiliar económicamente y salvaguardar, el estado de maternidad y futura crianza de su menor hijo.

3.2.MARCO DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LA MUJER GESTANTE

En un estado democrático, los derechos fundamentales son prerrogativas irrenunciables, que son otorgadas a nivel constitucional, las cuales adhieren una dimensión positiva con la finalidad de otorgar y responder de modo igualitario dentro del sistema. No obstante, a lo largo del tiempo la mujer ha sabido soportar divergentes situaciones de desigualdad y

discriminación, la cual ha traído como consecuencia, que éstas se encuentren en un escenario de desventaja, haciendo que merezcan una protección especial.

Actualmente, la mujer al tener un papel trascendente dentro de la constitución vigente, requiere de un adecuado nivel de protección, vista de dos aristas, se resalta la condición que tiene al albergar en su vientre un ser humano, y por otro lado, la propia condición de ser mujer en estado de gestación. Por ello, la obligación respecto a garantizar la protección al niño por nacer y la mujer gestante, debe partir desde el estado y los poderes estatales a fin de crear un ordenamiento interno que procure auxiliar debidamente el objetivo antes puntualizado.

Para que sea exigible este derecho, la normativa debe tener en consideración que un porcentaje de las mujeres gestantes, aún son dependientes económicamente de sus cónyuges, se resalta ello a fin de dar a conocer, la importancia de mantener una regulación específica que extienda esta protección al cónyuge o conviviente, que es responsable de los cuidados pre y post natal.

Es por ello que la creación del fuero paternal, se puede interpretar como aquella extensión de la protección de la maternidad, a fin de proteger el periodo de maternidad y lactancia, dando paso a la recontractación, es decir en caso el periodo de duración del contrato esté por culminar.

En ese sentido la creación de esta figura del fuero paternal, permitiría conciliar la vida paterna trabajadora, y en la misma línea efectivizar sus deberes y obligaciones como padre y cabeza de familia. Por tanto, la protección de la maternidad al ser un derecho constitucionalmente especificado, amerita aplicarlo en los diferentes supuestos que la vida diaria nos plantea, ya que es necesario la salvaguarda tal condición, y que esta mantenga su salud antes, durante y después de la gestación, al cuidado de un profesional capacitado, a su vez, el cuidado del recién nacido.

3.3. ÁMBITO INTERNACIONAL

3.3.1. Convenio 156 y 183 de la OIT

El convenio de los trabajadores con responsabilidades familiares, cataloga como un componente clave para la efectiva igualdad de género, entiéndase como la igualdad de oportunidad laboral y la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Actualmente la participación del varón y la mujer, respecto a la familia es constante y mutua, ya que la repartición de responsabilidades toma como punto de partida el mantenimiento económico del hogar, de los miembros de la familia, y otros supuestos no previstos por el sistema.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, argumenta que la infancia y es estado de maternidad, son prerrogativas importantes con derechos y deberes, y que a su vez requieren de asistencias especiales. Así mismo se recalca que estos tienen derecho a una vida familiar, a obtener una remuneración que pueda asegurar su supervivencia en el marco de la dignidad que toda persona merece, a fin de alcanzar el desarrollo y bienestar.

Se configura una trascendencia de estas figuras respecto a la familia, ya que esta última se configura un elemento fundamental para la sociedad, la cual pretende una extensa protección para los sujetos que la componen.

Las mujeres gestantes deben gozar de una protección especial antes y posterior del parto, dado que esta salvaguarda es necesaria para que sus funciones reproductivas, no se vean limitadas por cuestiones económicas, cuestiones que se pueden prever. Así pues, que, para alcanzar la plena igualdad entre varón y mujer, la división y la compenetración de la responsabilidad que acarrea el hogar.

Por su parte el convenio sobre la protección de la maternidad, resalta tal función señalando que no se debe minimizar el papel de la procreación a una simple distinción de roles, ello en razón de que ambos padres son los que impulsan la familia, dado que la educación de los hijos requiere una responsabilidad compartida. De acuerdo a ello, se puede sustentar que, la protección a la maternidad tanto en el ámbito nacional como el internacional, lo cual es valioso su reconocimiento, ya que la misma puede presentar graves complicaciones poniendo en riesgo su vida como la de su menor hijo, una vez superada la tarea del parto, un porcentaje de mujeres tiene que afrontar una carga enorme de actividades domésticas no remuneradas.

De acuerdo a todo lo expuesto, abordar la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares y protección de la maternidad, supone una ardua tarea para ambos padres quienes se encuentran a cargo de diferentes tareas del hogar pero que, en consecuencia, pretenden un mismo objetivo, que es hacer perdurar el bienestar familiar que en un futuro coadyuvará a la sociedad. Auxiliar estas esferas, exige el incremento del apoyo por parte del estado hacia los padres con responsabilidades laborales y hogareñas, es por ello, que es menester que el padre como cabeza de hogar, mantenga el nexo laboral con la empleadora, con el fin de prever las necesidades básicas que toda familia exige.

3.4.PROPUESTA DE REGULACIÓN

Proyecto de Ley N°

Proyecto de Ley que regula El Fuero Paternal

Las y los Congresistas de la República que suscriben la propuesta del congresista

 del Grupo Parlamentario, ejerciendo el derecho que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el numeral 2 del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República proponen la siguiente iniciativa:

FÓRMULA LEGAL.

El Congreso de la República
 Ha dado la ley siguiente:

Artículo 1°. – Objeto de la Ley.

- 1.1.La presente ley tiene por objeto la creación del fuero paternal, con el fin de salvaguardar el estado de lactancia o maternidad de la mujer que carece de un vínculo laboral, y depende en el ámbito económico de su cónyuge o pareja, quien si mantiene un vínculo contractual.

Artículo 2°.- Establecimiento del fuero paternal.

1.2. Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo de aquel trabajador que tenga a su pareja en estado de gestación, independientemente de que exista o no vínculo matrimonial.

Artículo 3°.- Subsistencia del despido.

El impedimento de despido por parte del empleador subsiste siempre que no exista una causa justa que lo motive.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Segunda. Fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de la presente ley.

Tercera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor, aprueba la norma reglamentaria pertinente

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1.1. La estabilidad laboral.

1.1.1. Entendiendo que la estabilidad laboral debe ser el ideal del estado para sus trabajadores, por lo que este procurara dotar de las herramientas que resulten necesarias para su persecución, en ese orden el surgimiento de instituciones que lo permitan resulta imperante.

1.1.2. La estabilidad laboral, significa la permanencia del trabajador en su centro de trabajo, lo cual lo sitúa en una posición en la que además de derechos cumple obligaciones, siendo que solo tras el incumplimiento de las mismas, puede llegar a ser despedido, en ese sentido la conclusión es que este deberá permanecer en el mientras así lo quiera o cuando no incurra en alguna causa prevista por ley.

1.1.3. El sustento de la estabilidad laboral se encuentra en el principio de continuidad, el cual se soporta en el principio protector, dicho de otras palabras, se procura en benéfico del trabajador, que el contrato tenga una mayor duración. Por otro lado, la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en ser una garantía especial y efectiva, si bien en el Perú no es un derecho que se encuentre regulado, este posee relevancia legal debido a que protege el derecho fundamental del trabajo que alberga la constitución.

1.2. El fuero paternal.

- 1.2.1. Teniendo presente el aporte de ambos padres en el desarrollo y crecimiento de los hijos, la creación del fuero paternal supone una protección extendida a la mujer en estado de gestación a través del padre, quien mantiene un lazo matrimonial o de concubinato.
- 1.2.2. En ese sentido, el fuero paternal, persigue la finalidad de salvaguardar la condición del estado de lactancia o maternidad de la mujer que, carece de un vínculo laboral, y depende en el ámbito económico de su cónyuge o pareja, quien si mantiene un vínculo contractual. Por lo que, se plantea el impedimento de despido por parte del empleador, siempre que no exista una causa justa que motive tal desligue con la empleadora.
- 1.2.3. Es grande la problemática existente en el país, en el que muchas empresas evaden los mecanismos legales para no contratar a mujeres en estado de gestación, a lo que se suma otro fenómeno como lo es la informalidad, lo cual es motivo suficiente para pensar en un mecanismo alternativo que contribuya en su sostenimiento económico.
- 1.2.4. En dicho escenario, si bien existen leyes como la N° 30709, que buscan garantizar la permanencia de las gestantes en sus puestos laborales, esta resulta poco eficiente en escenarios como la informalidad laboral. Es ahí cuando un instituto como el fuero paternal permitiría tener otra alternativa que garantice la subsistencia básica que necesita toda gestante para el correcto desarrollo de su estado, así, con esta figura su cónyuge o pareja podría hacer cautelar tal necesidad asegurando su empleabilidad.
- 1.2.5. En ese orden de ideas, se pretende garantizar la estabilidad laboral del hombre trabajador, como una extensión de los intereses de la gestante, a través de una institución que impida su despido o no renovación contractual cuando tenga a su pareja en estado de gestación, con ello se estaría evitando la omisión de un derecho sustancial en el sistema jurídico como es el de garantizar el cumplimiento de necesidades maternas y familiares básicas, que se originan a raíz del advenimiento de un nuevo integrante familiar.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

Esta iniciativa no trasgrede ninguna ley, ni la Constitución Política del Perú, por el contrario, rescata las garantías de principios constitucionales como son el interés superior del niño, del que está por nacer, la protección de la maternidad y la familia.

La promulgación de esta institución no tiene implicancias económicas de gasto público.

Muy por el contrario, la misma establece incentivos necesarios para asegurar la estabilidad laboral que garantice la protección de la maternidad en el sentido más amplio, y en consecuencia el amparo del niño/a que depende del estado de salud de la misma, es así que se busca emprender una serie de reformas que garanticen el goce máximo de los derechos fundamentales de las personas y el reconocimiento progresivo de la igualdad entre hombres y mujeres.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Esta iniciativa no trasgrede ninguna ley, ni la Constitución Política del Perú, por el contrario, permite el cumplimiento estricto de la ley y eficiencia de preceptos constitucionales como son la protección de la maternidad y protección de la familia. Por lo que se logrará amparar situaciones apremiantes como la gestación, etapa en la cual se requiere de un contexto de tranquilidad para el correcto desarrollo del embarazo.

Lima 07 de mayo de 2021

CONCLUSIONES

1. La naturaleza jurídica de la renovación laboral, implica la estabilidad y tranquilidad de los trabajadores, sostenidos por el cumplimiento de determinados principios para su efectiva realización. Dichos principios son, el de causa objetiva de contratación, así como el principio de continuidad laboral, de los cuales se desprende la permanencia y/o estabilidad a la que hicimos referencia ex ante. Consecuentemente, la importancia de estos principios, como rasgos resaltantes de la naturaleza jurídica de la renovación laboral radica en defender la duración del contrato, según los hechos y la realidad demostrada.
2. Es pues que la estabilidad laboral reforzada, emerge como garantía de la permanencia en el empleo, de una persona que se encuentra en una condición especial, dado que se aplica como un mecanismo de protección específica, en el que el cónyuge de la mujer gestante requiere de permanencia laboral que le asegure el flujo de ingreso, con lo cual podrá garantizar el sostenimiento de su familia, siendo ello vital para proteger la gestación y los intereses del nacido o el que está por nacer, siendo esto último manifestación concreta de los principios de la maternidad y sostenibilidad familiar.
3. La creación del fuero paternal, responde a la protección de esferas trascendentales dentro del marco normativo y constitucional, dado que su regulación pretende seguir salvaguardando prerrogativas fundamentales, como es la vida, vida digna, la salud, protección de la familia, interés superior del niño entre otras, dando la oportunidad de la continuidad laboral al trabajo de la pareja que se encuentra en estado de gestación o periodo de lactancia, ya que esta última no mantiene ningún vínculo contractual, pero depende económicamente de su cónyuge o conviviente, es pues que, esta propuesta de regulación, se inspira en el equilibrio que debe existir entre de las responsabilidades familiares y cargas laborales, el goce y protección de los derechos familiares.
4. La renovación laboral obligatoria del varón pareja de la mujer gestante, se funda en amparar aquellos supuestos en los que el padre, siendo el único sustento familiar, mantenga la continuidad del vínculo laboral, a fin de amparar la estabilidad económica de la familia, lo que a su vez repercutirá en la protección de la maternidad y la protección del nacido o de quien está por nacer. Todo ello entendido, bajo la óptica de lo esencial que resulta, el flujo de ingresos de los que

se sirve una familia para su sostenimiento, en tanto ello es lo que le permitirá cubrir sus necesidades básicas o elementales, y que cobran aún más relevancia durante el periodo gestacional, debido a que este es un proceso que implica la asunción e inversión de recursos para su cuidado efectivo.

RECOMENDACIONES

1. A fin de seguir brindando protección y auxilio a figuras constitucionalmente protegidas, es menester que nuestros legisladores de justicia hagan énfasis en la creación del fuero paternal y en su defecto, la regulación del mismo, con lo cual se reforzara la estabilidad laboral y el impacto positivo que ello genera en la protección de la familia, el interés superior del niño y demás derechos fundamentales vinculados.
2. Se recomienda que el estado realice un estudio sobre la estabilidad laboral y su impacto en el bienestar de la familia, ello con participación multisectorial, en el cual se aborden temas como el propuesto en el presente trabajo, lo cual resultaría importantísimo de cara a equiparar las condiciones laborales entre hombres y mujeres, en beneficio de la familia y sociedad en su conjunto.
3. Por último, se recomienda que el estudio antes citado, sumado a trabajos de investigación como el que hemos realizado contribuyan a una correcta argumentación y conceptualización de lo que se debe entender por el fuero paternal, y con ello, lo que implica su reconocimiento y desarrollo por parte de los distintos actores estatales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Actualícese.com. (2017). *Fuero de la Paternidad: Definición, Requerimientos y características*. Consultado el 10 de noviembre de 2020. <https://actualicese.com/fuero-de-paternidad-definicion-requerimientos-y-caracteristicas/>.
2. Alva Matteucci. (2015). *Blog de Mario Alva Matteucci*. PUCP. Consultado el 10 de noviembre de 2020. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>.
3. Cadavid. L. (2018). *El fuero de maternidad extendido: límites y alcances*. [tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia] Repositorio Institucional. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4547/El%20fuero%20de%20maternidad%20extendido.pdf?sequence=1>
4. Caman Molero. A. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia*, [tesis para optar el título de abogado. Universidad de Piura. PIRHUA]. Repositorio Institucional https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3632/DER_120.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Casación N° 960-2006 Lima
6. Casación 1308-2016 del Santa- Perú. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/02/Legis.pe-CASACION-1308-2016-Del-Santa.pdf>
7. Castillo. (2004-2005). Tema 5. *Análisis Documental*. Consultado el 13 de noviembre de 2020. <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>
8. Cruz, A. (2013). *Buenas Prácticas y desafíos en relación con el convenio sobre la protección y desafíos en relación el convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y el Convenio sobre los trabajadores con Responsabilidades Familiares 156 (1981): Estudio Comparativo*. OIT. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_213149.pdf
9. Código sustantivo de trabajo de Chile
10. Código sustantivo de trabajo de Colombia
11. Coelho, F & Olivera, G (2006). *Curso de Direito da Familia/com de Rui Moura Ramos*, Voll II.
12. Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú. <https://app.vlex.com/#vid/42814763>
13. Corte Constitucional (2017, 18 de enero). Sentencia C-005/17. *Estabilidad Laboral Reforzada a Pareja de mujer Embarazada o Lactante No trabajadora Protección del Interés superior del menor recién Nacido y del que está por Nacer/ estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada o gestante- Extensión del cónyuge, compañero permanente o pareja trabajadora de la mujer carente de vínculo Laboral*. <https://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/664015653>
14. Diaz .V. F. (2009, 20 de diciembre). *El Contrato de Trabajo Peruano sujeta a Modalidad*. Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del trabajo y la Seguridad Social. <https://aijdtssgc.org/2009/12/el-contrato-de-trabajo-peruano-sujeta-a-modalidad/>
15. Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Diario Oficial el Peruvano

- <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE/renovaci%C3%B3n+en+contrato+determinado/WW/vid/575977882>
16. Decreto Supremo N°003-97 TR. TUO del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano. <https://app.vlex.com/#/vid/575977894>
 17. Fonseca, V. (2015). *El Ambiente Familiar Y Su Influencia En El Desempeño Laboral En El Distrito Sur De La Sub Zona De Policía De Tungurahua No. 18* [tesis para obtener título de psicólogo industrial, Universidad Técnica del Ambato- Ecuador]. Repositorio institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12800/1/FCHE-PSIP-104.pdf>
 18. Gerencie.com. (2020, 26 de mayo). *Renovación del Contrato de Trabajo a Terminación Fija*. Consultado 16 de noviembre de 2020. <https://www.gerencie.com/renovacion-del-contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html>
 19. INEI. (2019). *Mujeres y Hombres sin ingresos propios, según estado conyugal, sexo y ámbito geográfico*. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>
 20. Ley 20744 (1976). Régimen de contrato de trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>
 21. Mazzoni (2018). *La experiencia de maternidad en el Periodo Postnatal*. [tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11969/Mazzoni_Maria_Experiencia_maternidad_post%20natal1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Montoya , L, E. (2017). *La Familia como Base de la Sociedad visto desde el Matrimonio y las uniones de hecho en relación con la ley de sociedad de convivencia para el distrito federal*. Colegio de Profesores de Derecho Civil Facultad de Derecho. UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4488/15.pdf>
 23. Muro , R, M & Mesinas ,M, F. (2006). *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Dialogo con la Jurisprudencia – Actualidad, análisis y crítica Jurisprudencial*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.
 24. Neves Mujica. J. (S, f). *La estabilidad Laboral en la Constitución*. Facultad de Derecho. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)
 25. Oiberman, A. (1994). *La relación padre- bebé: una revisión bibliográfica*. <http://www.sarda.org.ar/images/1994/66-72.pdf>
 26. Pasco. M. (2012). “Los contratos temporales: exposición y crítica”. Revista de la Facultad de Derecho PUCP.
 27. Rodríguez, A & Solano, A. (2017). *Estabilidad laboral reforzada para hombres cabeza de hogar en Colombia, sentencias c-005/2017, la su-070/2013*. [tesis para optar el título de abogado, Universidad de la Costa- Colombia].Repositorio institucional <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1216/22551673%20-%201140835731.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 28. Rousseau, J. (2008). *El Contrato Social*. Editorial. Maxtor
 29. Rubio Correa, M. (2010). *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
 30. Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. 2.ª Ed. Gaceta Jurídica. Edit. el Búho E.I.R.L
 31. Valdeiglesias. P. (2018). *Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú*.

32. Vargas Arias, C. (2016). *La extensión del fuero de protección de la trabajadora embarazada, al padre trabajador asalariado como progenitor al amparo del Principio del Interés superior de la persona menor de Edad*, [tesis para licenciado en Derecho. Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional. https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/tesis_final_de_carlos_eduardo_vargas_arias_liberia.pdf
33. Vilela Espinoza, A & Valverde Del Águila, I. (2018). *La contratación temporal*. <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/693/web/index.html>
34. Villavicencio, A (2008), *La contratación laboral en el Perú*, Lima: Grijley.
35. Vizconde, B. (2019). *La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia*, [tesis para optar título de abogado, UNPRG]. Repositorio de tesis <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7925/BC-4317%20VIZCONDE%20BURGA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
36. Zegarra Garnica, F. (2010). *La estabilidad laboral*. Facultad de Derecho Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274/6318>