

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Análisis de la modificatoria del artículo 29 de la Ley de Productividad y
Competividad Laboral respecto al periodo de prueba y la mujer
trabajadora**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Luciana Jesus Falla Rojas

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

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

Chiclayo, 2023

**Análisis de la modificatoria del artículo 29 de la Ley de Productividad y
Competividad Laboral respecto al periodo de prueba y la mujer
trabajadora**

PRESENTADA POR
Luciana Jesus Falla Rojas

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

ABOGADO

APROBADA POR

Igor Eduardo Zapata Vélez
PRESIDENTE

Katia Ivonne Larrea Barrueto
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

El presente artículo se lo dedico a mis padres, quienes me apoyaron desde que inicié esta hermosa carrera, asimismo se la dedico a mi pequeña hija Catalina a quien amo profundamente.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, a la vida, y a mis padres, por ser el mejor aliciente para ir en busca de mis sueños y poder cumplirlos, gracias a ellos pude lograr este ansiado sueño y poder decir finalmente ¡lo logré!

Análisis de La modificatoria del artículo 29 de La ley de competitividad laboral y La mujer trabajadora

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 6% |
| 2 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | inba.info Fuente de Internet | 1% |
| 5 | pymex.com Fuente de Internet | 1% |
| 6 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |

Índice

| | |
|--|-----------|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| Introducción | 8 |
| I. Revisión de literatura | 11 |
| II. Materiales y métodos | 23 |
| III. Resultados y discusión | 23 |
| Conclusiones | 29 |
| Recomendaciones | 30 |
| Referencias Bibliográficas | 31 |

Resumen

El tema sobre el que versa el presente artículo es el análisis de la modificación del Art. 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto a la trabajadora gestante en el periodo de prueba año 2021. Siendo esto así, la modificación contempla como despido nulo, a aquella mujer que se encuentre laborando a tiempo parcial, o a la trabajadora gestante que se encuentre en periodo de prueba, y si estas son despedidas, dicho despido se considera nulo; asimismo se reafirma que esta modificación directa o indirectamente, está protegiendo a este grupo vulnerable, cabe precisar que esta protección la tienen en mayor proporcionalidad, puesto que, debido al estado de gravidez que presentan, requieren de más protección, ya que su condición de gestante se encuentra expuesta a la afectación que pudiese existir por parte de la sociedad, asimismo, esto no quiere decir que tienen mayor privilegios, pero sí una consideración por el estado que presentan.

Palabras claves: periodo de prueba, despido, protección de madre gestante.

Abstract

The subject on which this article deals is the analysis of the modification of Art. 29 of the Labor Productivity and Competitiveness Law, regarding the pregnant worker in the trial period year 2021. This being so, the modification contemplates as dismissal null, to that woman who is working part-time, or to the pregnant worker who is in a trial period, and if they are dismissed, said dismissal is considered null; Likewise, it is reaffirmed that this modification, directly or indirectly, is protecting this vulnerable group. It should be noted that this protection is more proportional, since, due to the state of pregnancy they present, they require more protection, since their status as pregnant women it is exposed to the affectation that could exist on the part of society, likewise, this does not mean that they have greater privileges, but it does mean a consideration for the state they present.

Keywords: trial period, dismissal, pregnant mother protection.

Introducción

Con motivo de la modificación del Art. 29 inc. e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha surgido una nueva causal por la cual se vendría a calificar como despido nulo. Esta nueva causal vendría a ser el embarazo, el nacimiento, sus consecuencias y las trabajadoras que prestan servicio bajo tiempo parcial; siendo esto así, la culminación del vínculo laboral de una trabajadora por estos motivos y estando en periodo de prueba, se califica como un despido nulo.

De lo mencionado, no es tan común analizar el tema en los juzgados sobre la mujer gestante en el área de trabajo y mucho más si se encontrase en periodo de prueba, todo ello se justifica con las cifras proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2021), la cual indica que, en el Perú respecto a los hombres y mujeres que laboran a nivel nacional, arroja como porcentaje de población femenina un 50,4 %.

Por ende, dicha cifra, muestra el desarrollo de la mujer en el sector laboral en nuestro país; asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2020) reporta en su anuario estadístico 2020 que, de enero a diciembre del año antes mencionado, se patrocinó la defensa legal de 10438 demandas respecto a despido arbitrario; por otro lado en el boletín I del semestre 2018, se indica que en el periodo de enero a junio del 2018 se atendieron un total de 12099 demandas en materia de despido arbitrario a nivel nacional.

De las cifras antes mencionadas, se puede advertir que la tendencia al despido es elevado y perjudicial para cualquier trabajador; y toma mayor impacto en los que no han superado el periodo de prueba, debido a la inestabilidad laboral, y se ve más complejo en cuanto a una trabajadora gestante que se encuentra bajo esta figura, cuando es desvinculada de la relación laboral.

No obstante a ello, existe un antecedente respecto a la nueva modificatoria de esta ley, que es la Ley N° 30709 y su reglamento, la cual prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, tal es así que, en diciembre del 2017 se promulgó esta ley y el fin de ella es que las empresas garanticen una remuneración libre de prejuicios o discriminación, y que tanto varones como mujeres ganen de manera igualitaria, más no por ser varones tengan que ganar más que las mujeres, asimismo con esta ley se busca que

exista equitatividad de oportunidades y beneficios para los trabajadores.

Siendo esto así, la modificatoria del Art. 29, se complementa de algún u otro modo con estaley ya existente, puesto que ya tenía un antecedente, quizá no respecto al periodo de prueba pero sí respecto a la diferenciación que se hacía entre varones y mujeres en lo concerniente a la remuneración, asimismo esta ley menciona lo concerniente a las categorías que pudiesen existir en cada empresa, tal es así que esto representa también un orden para el empleador, y en caso de que el empleador no cumpla con ello será susceptible de una sanción por parte de los entes reguladores.

Es por ello que, nuestro ordenamiento jurídico otorga a las gestantes una protección "adicional" y reforzada con la que ya cuentan, manifestando como "nulo" el despido, ya que tiene como finalidad extinguir la relación laboral de una mujer por su estado de gestación.

Asimismo, la legislación peruana mediante leyes nacionales y tratados internacionales ratificados, siempre ha buscado la seguridad y protección de la mujer en el trabajo.

Como se aprecia en el párrafo precedente, existe una definición respecto al periodo de prueba, sin embargo, el periodo de prueba ha sido un tema delicado en cuanto a la trabajadora gestante, ya que esta no cuenta con protección en caso de ser despedida dentro del periodo de prueba; para lo cual resultaba necesario una regulación respecto a ello, y se le pueda brindar una total protección a la mujer embarazada.

De lo mencionado anteriormente, la aprobación de este Proyecto de Ley representa la protección que tanto necesitaba la trabajadora gestante estando en periodo de prueba, asimismo, se le estaría otorgando la protección que la Constitución reconoce por el estado de gravidez que representa.

El Proyecto de Ley emitido, remedia un vacío en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se estipula que "es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia", lo cual tiene como consecuencia una clara vulneración a la mujer trabajadora, pero con la modificatoria ha dado un cambio radical, puesto que la mujer gestante y la que trabaja a tiempo parcial hoy en día tiene una protección más estable respecto a su puesto de trabajo.

Siguiendo la línea, el Art. 29 hasta antes de la modificación dada no protegía contra el despido a las trabajadoras que laboran a tiempo parcial, y lo mismo ocurría con las trabajadoras gestantes que se encontraban en periodo de prueba.

Siendo así que, lo que se encuentra en el inc. e la parte final, fue lo implementado al artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo cual beneficia a la trabajadora gestante que atraviesa el periodo de prueba. Dicha modificatoria es favorable para la trabajadora gestante; siempre y cuando esta no incurra en ninguna causa justa para su despido; por ende, la presente investigación busca analizar la modificatoria del Art. 29 inc.

e) si es adecuada o no su modificación frente al periodo de prueba que estuviese atravesando la mujer gestante teniendo en cuenta el concepto básico de periodo de prueba y lo que trae consigo éste.

Expuesta la situación problemática planteamos la siguiente interrogante: ¿Es adecuada la modificación del artículo 29, inc. e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a favor de la trabajadora gestante en el periodo de prueba?

Para responder dicha pregunta se plantea la siguiente hipótesis: Si es adecuada la modificación del art. 29, inc. e) de la LPCL, entonces se le estaría otorgando la protección que reconoce nuestra Constitución a la trabajadora gestante durante el periodo de prueba. Para desarrollar la investigación se planteó como objetivo general: a) Analizar si la nueva regulación del art. 29 inc. e) otorga la adecuada protección que la constitución reconoce a la madre trabajadora. Como objetivos específicos: a) Determinar si se debe inaplicar el periodo de prueba en el caso de la trabajadora gestante. b) Explicar el contenido esencial de los derechos fundamentales que tienen las madres trabajadoras.

Considerando lo anterior, se establece como relevante investigar el presente artículo ya que se basa en un fin académico y social, siendo así que se pretende dar a conocer la nueva regulación y modificación del Artículo 29, el cual es beneficioso para la trabajadora gestante que se encuentra en periodo de prueba, puesto que antes de dicha modificatoria la trabajadora gestante que se encontraba en periodo de prueba no tenía protección alguna frente a un despido, siendo así que, ésta modificatoria da un giro de 360 ° al sector laboral, y actualmente estas mujeres al encontrarse en estado de gravidez tendrían total protección tal y como lo menciona nuestra Constitución.

I. Revisión de Literatura

1.1. Antecedentes

Los antecedentes que se desarrollan, tienen diversas fuentes que analizan el presente artículo. Son los siguientes:

Cueva, A. (2016), “*La Estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora*”, (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Este estudio busca identificar el propósito de potenciar la estabilidad laboral, con mayor intensidad para proteger a las mujeres que se encuentran en mayor riesgo, buscando asegurar un empleo garantizando la seguridad social, las vacaciones pagadas y, por ende, el bienestar del niño o niña recién nacido. Este es el verdadero desafío que se cierne sobre nuestro sistema legal en la actualidad.

La presente investigación nos servirá de aporte para nuestra investigación pues trata sobre la estabilidad laboral que debe tener una trabajadora gestante; asimismo, la investigación desarrolla temas respecto a la mujer en el ámbito del trabajo y la protección que esta requiere.

Cruzado, C. (2015), “*La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba*”, (Tesis de postgrado). Universidad Privada del Norte.

Esta tesis sostiene que el empleador decide dar por terminada la relación laboral de una trabajadora embarazada en período de prueba, lo que vulnera los derechos básicos de la trabajadora embarazada; puede traducirse en una conducta discriminatoria, que puede ser demostrada por el trabajador mediante cualquier procedimiento adecuado, incluidos los medios de prueba, el más a priori es la comunicación previa con el empleador de que está embarazada, lo que indica que éste ha tomado la decisión de terminar la relación laboral con el fin de obtener una reacción negativa al saber que su trabajadora está embarazada.

La presente investigación nos servirá como aporte para poder definir la relación laboral que existe entre el empleador y la mujer gestante durante el periodo de prueba. Asimismo, en este antecedente se explica las consecuencias de la extinción del vínculo laboral entre el empleador y la mujer gestante, y cómo afecta a los derechos fundamentales de la trabajadora gestante dicha extinción”.

Ojeda, Q. (2018), “Mecanismos de tutela especial el derecho al trabajo frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba”, (Trabajo académico). Pontificia Universidad Católica del Perú.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto establecer una línea de argumentación y plausibilidad que permita dentro de los alcances y principios de la coherencia normativa, cuando los motivos no se refieran a la Inhabilitación para el cargo y se vulneren derechos fundamentales cuando un período de prueba mantenga la imposibilidad legal de desvincular a una trabajadora embarazada.

Este antecedente es importante, ya que a través de esta investigación se podrá analizar la disyuntiva que existe en el periodo de prueba aplicado a una mujer gestante, y las consecuencias que produce dicha aplicación, por otro lado, también se podrá analizar el contenido esencial del periodo de prueba, sus límites y alcances.

Mas, L. (2018), “Los períodos de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, limitaciones y consecuencias de su mala aplicación” (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Esta investigación nos servirá de ayuda para la descripción de nuestras bases teóricas específicamente en el concepto del periodo de prueba y así poder establecer la relación con nuestra problemática.

1.2. Bases teóricas conceptuales

1.2.1. Periodo de prueba en la relación laboral

El período de prueba forma parte de un contrato de trabajo asimismo se puede definir como ciclo inicial de un contrato en el cual el empleador o el trabajador pueden extinguirlo en cualquier momento sin responsabilidad alguna, puesto que, en el periodo de prueba, no se cuenta con la protección que la Constitución Política

reconoce frente al despido arbitrario, siguiendo la línea También se menciona que, “el Período de Prueba permitirá al trabajador conocer las tareas que deberá desempeñar”, (Abiol, 2008, p.122) de manera que podrá advertir si se siente capaz de efectuarla y, si por el trabajo realizado le conviene la remuneración acordada.

Por otro lado, Alonso (2015) define al periodo de prueba como aquel:

La motivación del empleado para realizar su trabajo, sus capacidades reales, la capacidad de cumplir con las reglas, la apertura a las órdenes, la diligencia y precisión en el desempeño de sus funciones, la capacidad de lograr la productividad en un cierto nivel mínimo de cantidad y calidad. Apariencia adecuada, de acuerdo con las costumbres o directrices de la empresa, Relaciones adecuadas con superiores y compañeros de trabajo. (p. 458).

En ese orden de ideas, se entiende al periodo de prueba, como aquel pacto donde versará la voluntad del trabajador y empleador, en el cual regirá un tiempo fijado para la prestación del servicio, dicho servicio será remunerado, y en caso cumpla con las actitudes o capacidades que el empleador requiere, adquirirá la continuidad laboral, no siendo posible el término de la relación laboral sino por causa legal.

Según Olea (2008) menciona que, en el periodo de prueba el empleador puede realizar las pruebas necesarias para verificar:

La motivación del empleado para realizar su trabajo, sus capacidades reales, la capacidad de cumplir con las reglas, la apertura a las órdenes, la diligencia y precisión en el desempeño de sus funciones, la capacidad de lograr la productividad en un cierto nivel mínimo de cantidad y calidad. Apariencia adecuada, de acuerdo con las costumbres o directrices de la empresa, Relaciones adecuadas con superiores y compañeros de trabajo. (p. 353)

Cabe resaltar que al cumplir el periodo de prueba conforme se requiere, el trabajador adquiere protección frente a un despido arbitrario. Asimismo, “este periodo de prueba permite evaluar a las partes y la continuidad de la relación laboral” (Pacheco, 2008, p. 352). Respecto a la evaluación de las partes ésta será recíproca, puesto que tanto trabajador como empleador realizarán el estudio a sus expectativas, el empleador verá si el trabajador cumple

con las capacidades, actitudes propuestas para el puesto, y el trabajador evaluará si dicho puesto cumple con sus expectativas y si la remuneración va de acuerdo al trabajo realizado.

Por otro lado, alcanzado o superado dicho periodo de prueba las únicas razones por las cuales se puede extinguir este contrato son los supuestos estipulados por la ley, de acuerdo a la modalidad del contrato.

De lo ya precisado en los párrafos que anteceden, se asume que el periodo de prueba tiene características que lo definen como una parte inicial del contrato de trabajo, en donde el empleador y el trabajador tienen la oportunidad de examinar si están de acuerdo con continuar con el vínculo laboral que se ha iniciado, asimismo por parte del empleador tendrá la oportunidad de evaluar si el trabajador tiene las actitudes personales y profesionales para permanecer en el puesto; y por parte del trabajador evaluará si dicho puesto de trabajo cumple con sus expectativas y si la remuneración va de acuerdo a la prestación de servicios que realiza.

1.2.2 Exoneración al periodo de prueba

El despido durante un período de prueba es uno de los puntos de este formulario que no se tiene en cuenta en las normas laborales sustantivas, por lo que hay poca consideración de esta cuestión a modo de interpretación en los artículos. 16 de su Reglamento debería volver a adoptar la misma posición.

La exoneración del periodo de prueba se da específicamente en dos casos los cuales se encuentran establecido bajo ley, siendo así que con la nueva modificación realizada al Art. 29, inc. e) de la LPCL, esta vendría a ser una nueva causal de exoneración del periodo de prueba, puesto que ahora las trabajadoras gestantes no podrían ser despedidas en caso de estar atravesando por un periodo de prueba, lo mismo ocurre para las trabajadoras que laboren cuatro horas o tiempo parcial como se le es llamado, por ende, en caso de ser despedidas estos serían despidos nulos y se ordenaría la inmediata reposición.

Adicional a ello, esta nueva modificación se podría configurar como un nuevo supuesto de exoneración al periodo de prueba, el cual vendría a ser el despido de la trabajadora gestante, y la que labora a tiempo parcial.

1.2.3 Límites al periodo de prueba

Existen limitaciones generales y específicas para el uso de períodos de prueba. En el primer caso, que se refiere a limitaciones generales, la atención se centra en la causa del despido durante el período de prueba. Por lo tanto, respecto de la causalidad en este tema surge la pregunta: ¿el despido durante el período probatorio es un despido causal?

Por otro lado, tenemos restricciones específicas en materia de derechos fundamentales y trato discriminatorio, que son quizás las principales y únicas restricciones a las suspensiones de trabajo aprobadas en el ordenamiento jurídico interno y extranjero. Esto significa que no hay más discusión sobre el derecho a despedir a petición del empleador durante el período de prueba, hay una línea infranqueable e infranqueable que no puede ser vulnerada: los derechos de los trabajadores y el trato discriminatorio.

Según la disposición anterior, la violación del principio constitucional de no discriminación y la vulneración de derechos fundamentales limitarán la posibilidad de retirarse libremente de las actividades empresariales durante el período de prueba, estableciendo claramente el trato discriminatorio a las empleadas embarazadas.

1.2.4 ¿Por qué se debe inaplicar el periodo de prueba a la trabajadora gestante?

El periodo de prueba como ya se ha mencionado es aquella figura jurídica mediante la cual existe una evaluación recíproca entre empleador y trabajador. Esto permite que el empleador constate la actitud del trabajador durante un lapso de 3 meses, y en caso de no estar conforme con su labor, desvincularlo sin que ello tenga consecuencias indemnizatorias o protección contra el despido.

En consecuencia, ¿qué sucedería con la trabajadora gestante si es despedida en el periodo de prueba? ¿Podría ser despedida? ¿Su protección por el estado en el que se encuentra, dónde estaría?

Sí bien es cierto, la trabajadora gestante al aplicarse el periodo de prueba sería despedida sin reparo alguno, puesto que hasta el año 2020 taxativamente no había norma que la ampare y proteja, siendo así tras diversos casos en sedes judiciales al poder analizar esta figura se

veía que no había vulneración ni posible hecho de discriminación, ya que el periodo de prueba era claro.

Para cierta parte de la doctrina si era necesario que se regulase alguna normativa respecto a la trabajadora gestante o que se señale alguna causa justa del porque despedir a una trabajadora gestante en periodo de prueba, siendo así, la inaplicación del periodo a la trabajadora gestante, representa un avance y protección hacia a ella, ya que, si bien es cierto nuestra Constitución en su Art. 23, menciona que protege especialmente a la madre, siendo así, por qué debería vulnerarse sus derechos encontrándose en periodo de prueba, ésta es una de las razones por las cuales se sostiene la inaplicación del periodo de prueba a la mujer gestante, teniendo en cuenta también los derechos fundamentales que ella tiene, y se verían vulnerado tras una aplicación del periodo de prueba, y de ser el caso la despidan deberían brindar una causa justa por la cual fue despedida y no tomar como discriminación este despido.

B) Despido Nulo

Si el despido se produce sin expresión de motivo y es competencia del empleador, esa acción viola las disposiciones de la legislación laboral, su contenido básico es el principio de causa y efecto del despido y se convierte en un despido violatorio de derechos fundamentales.

Por otro lado, García (2018), define al despido como “aquel acto de voluntad unilateral cuyo fin es el extinguir la relación de trabajo”. (p.14). De lo mencionado, el despido es aquella acción en donde el empleador a través de la manifestación de la voluntad puede extinguir el vínculo laboral creado, todo ello en función de los supuestos de despido. Por otro lado, se menciona que “existen supuestos de despido por la conducta y por la capacidad” (Castillo 2017, p. 229).

En consecuencia, de lo antes citado se puede decir que el despido es una figura en donde el trabajador es ajeno a la voluntad del empleador; asimismo, este despido será justo mientras medie un fundamento preciso por el cual se produzca el despido, sin que vulnere los derechos del trabajador. Por otro lado, en este acto de despido “no es necesaria la aceptación o negación del trabajador, puesto que el despido surte efectos desde que el trabajador es comunicado de la decisión de la extinción de la relación laboral” (Arce, 2013, p. 236).

Dicho esto, desde esta perspectiva se puede decir que el empleador tiene un poder ilimitado o poder suficiente para poder despedir a un empleado cuando quiera, pero ese no es el caso. La

facultad de destituir o destituir sólo podrá ejercerse dentro de los límites claramente establecidos por la ley. Por lo tanto, no se puede despedir a un empleado a menos que exista una base legal para ello. La ley estipula el motivo o motivos por los cuales un empleado puede ser despedido; De igual forma, cuando el empleador decide despedir a un empleado, debe comprobar el motivo del despido y este debe estar conforme a lo establecido en la ley.

Teniendo en cuenta ya de manera general lo que respecta al despido, nos centraremos en explicar las implicancias del despido nulo, las cuales se ven relacionadas con la modificación realizada del Art. 29 inc. e) de la LPCL.

Una de las cuestiones más delicadas en materia de derecho laboral y litigios se refiere al despido, y uno de sus métodos es el despido por motivos inválidos, en el que el empleado es reintegrado a su cargo si el tribunal demuestra que la presunción es inválida. Blancas (2010) menciona que “la extinción de los contratos de trabajo por defecto es un método encaminado a proteger el contenido básico de ciertos derechos fundamentales en el trabajo desde un punto de vista constitucional”. (p.96)

Por lo tanto, teniendo en cuenta derechos lesivos, LPCL los considera causales de despido en casos de vulneración de los derechos a la libertad de asociación, a la protección administrativa o judicial, a la discriminación y a la gestación subrogada. Debido a su particular importancia como centro de protección en caso de violaciones, es posible recibir atención correctiva en caso de despido (rehabilitación o reintegración). La cancelación del despido es una declaración de estabilidad laboral absoluta, es decir, estabilidad laboral absoluta que se produce en caso de negativa del empleador a prestar servicios arbitrariamente, teniendo como resultado que el trabajador tenga que regresar a su lugar de trabajo, todo como consecuencia del daño causado.

Por otra parte, si bien es cierto que la ley establece claramente las causas del despido, su mera mención no crea la nulidad, sino que exige una relación causal entre la terminación y los hechos, que se consideran base de nulidad. Por lo tanto, LPCL en principio sostuvo que recaería sobre la empleada la carga de la prueba de la existencia de un motivo declarado distinto de la maternidad; porque esto último es predecible.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y considerando que las causales de nulidad se

encuentran tácitamente en la LPCL a continuación se brinda los alcances normativos que configuran un despido nulo, en cada una de sus causales.

C) Protección a la trabajadora gestante y teoría de derechos fundamentales.

En los últimos años, las protecciones de la maternidad se han diluido debido a los avances en la legislación, los cambios en las prácticas laborales y las crecientes expectativas públicas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo. Sin embargo, los beneficios obtenidos de esta manera no resuelven el problema fundamental que enfrentan la mayoría (si no todas) las mujeres trabajadoras en algún momento de su vida laboral: recibir un trato desigual en el empleo debido a la fertilidad.

La razón objetiva por la que una trabajadora embarazada está sujeta a leyes especiales y, por tanto, está mejor protegida en las relaciones laborales es que la licencia de maternidad y su estatus están sujetos a leyes especiales.

Llanos (2015) menciona que:

En nuestra Constitución y leyes laborales, las madres subrogadas son uno de los sujetos especialmente protegidos. La Constitución es responsable de definir la obligación del Estado de brindar protección reforzada para proteger a los sujetos de cualquier posible violación de sus derechos. (p.16)

Siendo así, la madre trabajadora es un sujeto de derecho que como tal es protegida por la sociedad, el Estado y la ley.

Para el derecho laboral y para la Constitución la protección de la mujer y la madre es un punto importante para la realidad jurídica, ya que se le brinda adicional protección por el estado de gravidez en el que se encuentra, “lo cual no representa una discriminación a los demás tipos de trabajadores todo esto en razón al estado de gravidez que presenta la trabajadora gestante” (Neves, 2012, p.37) , sino que pertenecen a un grupo vulnerable del cual el Estado es el encargado de velar por sus derechos e intereses y así puedan desarrollarse plenamente en la sociedad sin ser perjudicadas.

Goyhes, e Hidalgo, (2017). Respecto a la protección a la maternidad en América Latina mencionan que:

Se otorga un alto nivel de protección a aquellos países que incluyen explícitamente

la protección de la maternidad y de la mujer en sus documentos constitucionales, lo que en este sentido va más allá de las garantías de igualdad y no discriminación. El apoyo explícito en todos los contextos marcará una diferencia positiva. (p.45)

En América Latina, se le brinda especial protección a la madre trabajadora mediante sus normas, las cuales brindan necesaria protección y cuidado a este grupo vulnerable que requiere de una protección adicional por el estado en el que se encuentran, por otro lado, no existe preferencia o discriminación por ciertas personas, pero sí una diferenciación.

Todo ello se basa en acciones positivas para poder proteger el estado de este grupo vulnerable. “Uno de los países en los cuales la protección es máxima hacia la mujer gestante dentro del periodo de prueba o en cualquier estadio de su embarazo es España” (Llanos, 2015, p.45). En el país antes mencionado la protección se ve reflejada en las diversas sentencias emitidas por los tribunales, en los que se ordena la reposición de las mujeres gestantes despedidas por su estado.

En nuestro país, se le otorga protección a la madre gestante respecto a sus derechos laborales en nuestra Carta magna, en el Art. 23, donde se especifica su protección adicional por la condición y la pertenencia a un grupo vulnerable que requiere de especial cuidado y protección frente a trasgresiones. Asimismo, “se brinda esta protección con el fin de primar la igualdad de oportunidades laborales, en el caso de las mujeres gestantes se justifica la necesidad de otorgarles una especial protección por el estado de gravidez en el que se encuentra” (Garcés, 2016, p. 144) y así pueda desarrollarse libremente en el ámbito laboral, sin temor a despidos sin razón alguna o por discriminación.

Asimismo, el Estado presta especial atención a la madre trabajadora porque ella, como entidad que da origen a la vida y crea la familia, unidad básica de nuestra sociedad, merece nuestras leyes protegidas en tratados internacionales ratificados. Se han establecido y protegido normas consuetudinarias.

Respectivamente, nuestra legislación señala que “el concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece”, por lo que el Estado está obligado a proteger la vida en puesto que le corresponde, respecto a la condición de la persona ya nacida, como sobre la condición del sujeto de derecho que está por nacer, los cuales tienen protección por la condición de sujeto especial.

Cabe mencionar que la protección de la madre trabajadora no se da específicamente por su condición de mujer, sino porque la protección tiene alcance también a la potencial vida humana que puede traer en su vientre.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se preguntarán ¿Por qué se protege tanto a la mujer gestante o a la mujer trabajadora?, todo ello versa no en un trato preferente sin justificación alguna,

Siguiendo la línea, se piensa que la protección de las mujeres y las madres trabajadoras debe ser amplia e incluir la creación de condiciones iguales para las mujeres. Todo esto se refleja en el hecho de que no se puede declarar injustamente que las mujeres o las madres trabajadoras recibirán beneficios. Por lo tanto, apoyar la igualdad de las mujeres no significa perjudicar a los trabajadores varones, que deben seguir normas comunes. Esto significa que las regulaciones que protegen a las mujeres y madres trabajadoras no deben aplicarse de manera que perjudiquen o discriminen a los trabajadores cuyo estatus es igual al de las trabajadoras.

Nuestro sistema constitucional brinda protecciones especiales para las madres trabajadoras; Esto no significa que se esté abusando del ejercicio de sus derechos fundamentales. Por el contrario, cada empleador estará obligado a considerar las circunstancias laborales específicas de una madre trabajadora para respetar sus derechos fundamentales sin ofrecerle prestaciones sin justificación alguna.

3.1.1 Teoría de los Derechos Fundamentales.

Barranco (2009) respecto a la teoría de los derechos fundamentales nos expresa que:

Desde el momento en que fueron reconocidos como parte del Derecho Positivo, los derechos fundamentales tuvieron un carácter dual o doble: por un lado, aparecían en sus versiones garantizando posiciones subjetivas y, por otro, en normas (reglamentos). Al mismo tiempo, explico que esta tesis se basa en las opiniones de Robert Alexi, quien, contrariamente a la opinión ampliamente aceptada, no defiende el modelo de principios puros, es decir, no cree que los derechos fundamentales sean sólo principios. Sin embargo, otros tipos de normas creen que, dentro de la categoría general de normas, debería haber una distinción fundamental entre reglas y principios, que es la clave fundamental para resolver los principales problemas del dogma sobre los derechos básicos. (p.82)

Para el autor Robert Alexy, (s.f):

Hay una diferencia gradual en que las reglas se establecen como reglas que ordenan que algo se haga en la máxima medida posible, dentro de los límites de las posibilidades legales y prácticas existentes, en el sentido de que constituyen imperativos de optimización, caracterizados por el hecho de que pueden implementarse en diferentes niveles, pero se espera que su implementación se dé en el nivel de expresión máxima, que, a su vez, está determinado por principios y reglas que operan en dirección opuesta. (p.125)

3.1.2 Afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora gestante

Los siguientes párrafos explican tres derechos fundamentales que pueden ser violados si un empleador decide rescindir el contrato de trabajo de una empleada embarazada debido a su embarazo.

3.1.2.1 Derecho al trabajo

Esta ley constitucional es perjudicial cuando el empleador crea un uso arbitrario o incorrecto en caso de discriminación, en caso de discriminación, porque en caso de discriminación, no hay más discriminación. Un caso de un empleado embarazado, el empleador usará la característica del empleado dañará la segunda tarde de esta ley constitucional.

3.1.2.2 Derecho a la no discriminación

El presente derecho cuenta con reconocimiento supraconstitucional.

Así, desde que se proclamó el derecho a la igualdad y al orden sin discriminación, éste ha sido reconocido constitucionalmente, por lo que, como derecho humano, nuestra Constitución Política lo considera ley constitucional y lo incluye en el apartado 2) del artículo 2 de la Ley.

Por lo tanto, la terminación de la relación laboral por embarazo de la empleada no es una causa justa sino un acto de discriminación que según el derecho nacional e internacional constituye discriminación por razón de sexo. actos de abuso basados no sólo en el género de la víctima sino también en una combinación de causas o circunstancias relacionadas con el género de la persona, como el embarazo, que es un factor o factor de segregación, por razones obvias, sólo afecta a las mujeres y estas razones significan que recibe una protección especial.

3.1.2.3 Derecho a la seguridad social

Uno de los pilares fundamentales del derecho a la seguridad social es el principio de universalidad. Las personas en dificultades tienen derecho a estar protegidas por el sistema de seguridad social”.

Del párrafo que precede, se explica que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental de toda persona, siendo así que éste en la mujer gestante se ve afectado cuando es despedida, puesto que al encontrarse en un empresa de sector privado perdería los beneficios de seguridad social, como la atención de un seguro privado como Essalud, o recibir el subsidio por maternidad o lactancia, asimismo las atenciones médicas no se equiparan a las que puede brindar el Seguro Integral de Salud, las cuales son deficientes, y esto podría causar daño a la mujer gestante y al bebé por nacer.

Finalmente , el empleador al hacer uso arbitrario de la facultad extintiva con la que cuenta en el período de prueba, en el estado de gestación de la trabajadora, lesiona no de manera directa, pero sí de forma indirecta el derecho a la seguridad social; toda vez que, impediría el acceso de la trabajadora gestante a las prestaciones que brinda Essalud, como: chequeos médicos, subsidios por maternidad o lactancia; y el acceso a una pensión, ya sea del sistema nacional de pensiones o el sistema privado de pensiones.

II. Materiales y Métodos

2.1. Diseño de la investigación

Un artículo científico tiene las características de una revisión de la literatura, teórica o bibliográfica, porque incluye un análisis de su tema de investigación, teniendo en cuenta los antecedentes teóricos y el marco conceptual que abarca su contenido, el contenido de las fuentes bibliográficas. física y virtualmente, ya sea en libros, revistas académicas y/o científicas y otro tipo de publicaciones periódicas, tesis y otros documentos escritos.

Un plan de investigación es una serie secuencial y organizada de actividades, que deben adaptarse a las características de cada estudio, y especificar los pasos y pruebas a realizar y los métodos utilizados para recoger y analizar datos.

III. Resultados y Discusión

3.1 Protección constitucional y legal de la trabajadora gestante.

Es estado de embarazo de la trabajadora representa para el empleador un posible bajo rendimiento y poca producción para su empresa, generando un aumento de gastos laborales. Esto es más frecuente estando la trabajadora gestante en periodo de prueba, puesto que no tiene protección frente a un despido, tal como lo indica el Art. 10 de la LPCL, asimismo encontramos su fundamento legal y general de protección a la mujer y madre trabajadora en el Art. 23 y Art.4 de la Constitución Política.

De lo artículos mencionados, tenemos en cuenta que la mujer a través de los diversos procesos que tuvo que pasar para poder hacer valer sus derechos, y que estos sean reconocidos, hoy en día existe legislación que las ampara, pero en el mundo real no siempre es acatada la norma, y esto lo vemos en el ámbito laboral, específicamente en una trabajadora gestante, la cual si se encontrase en periodo de prueba no tendría opción a reclamo en caso de ser despedida, asimismo no habría una causa o motivo por parte del empleador la cual le puedo poner en conocimiento sobre dicho despido, esto genera una vulneración a los derechos fundamentales de la mujer, tal como se ve manifestados en los artículos precedentes, donde se manifiesta que el Estado protege especialmente a la madre.

La protección a la trabajadora gestante no es un mero gusto de la legislación, sino que tiene su fundamento en el Art. 2, inc. 2 de la Constitución Política del Perú

Respecto a esta afirmación, la Corte Constitucional del Perú señaló que “la igualdad es un

principio jurídico que coloca a todos en el mismo nivel de igualdad. Se incluye el consentimiento por coincidencia de carácter, circunstancias, calidad, cantidad o forma, de modo que no surja excepción o privilegio para excluir a una persona de los derechos reservados a otra, en igualdad o convergencia sincrónica de razones.

Por tanto, no todo trato desigual puede constituir discriminación en particular. La Constitución propugna un trato desigual y más favorable para "las personas que se encuentran en situaciones diferentes, creando así una desventaja real para estas personas". Esto significa que la Constitución permite y está autorizada a brindar protección especial a las mujeres y madres trabajadoras porque de hecho se encuentran en una situación de desigualdad material.

Como se mencionó, el embarazo de una empleada significa que no podrá trabajar y ofrecer la misma productividad al empleador, lo que resultará en costos laborales más altos.

Esta cuestión es controvertida porque si bien en esta fase del periodo de prueba cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral sin necesidad de dar un motivo, habitual y específicamente es el empresario quien pretende poner fin a la relación laboral. buscar las mejores condiciones para ser efectivo. En tal situación, hay una trabajadora que necesita mayor protección durante el embarazo porque anteriormente ha pasado por una zona donde la industria laboral muchas veces es discriminada.

Así, la madre trabajadora sigue siendo especialmente vulnerable en las relaciones laborales, no sólo por su condición de mujer sino también por la posibilidad de embarazo y las consecuencias que conlleva. Por esta razón, nuestro modelo de Estado de derecho social democrata dicta que la sociedad la proteja especialmente a las madres trabajadoras, extendiendo esto a la situación de las mujeres en general, porque todas ellas tienen el potencial de traer nueva vida, asimismo a este grupo de sujetos de derecho protegidos se les considera como parte de un grupo vulnerable, los cuales son susceptibles de afectación a sus derechos por la condición que representan.

Como se venía manifestando en acápites precedentes, donde se habló sobre el periodo de prueba, la mujer gestante, y sus derechos fundamentales, tenemos que actualmente se ha modificado el Art. 29 inc. e) de la LPCL de nuestro ordenamiento laboral, todo ello en razón a una adecuada protección para la trabajadora gestante y la trabajadora que labora cuatro horas; siendo así, esta modificación está dentro de las causales de despido nulo; siendo esto que si una trabajadora gestante se encontrase en periodo de prueba y es despedida sin razón alguna o tras haber manifestado su estado de gravidez, se computaría como despido nulo, lo

cual conllevaría a su pronta reposición.

Nuestra normativa ha ido avanzando, y en marzo del 2021 se promulgó esta modificación con el fin de brindarle la protección necesaria que requiere la trabajadora gestante por el estado de gravidez que representa, asimismo teniendo en cuenta la situación de la mujer en general.

Respecto a la modificación brindada este 8 de marzo del 2021, del Art. 29 inc. e) adhiere una causal más, la cual es calificada como despido nulo en caso de darse, y ésta es en el caso de la trabajadora gestante de encontrarse en periodo de prueba o trabajando 4 horas, si esta es despedida califica como despido nulo; teniendo como consecuencia la reposición, siempre y cuando la trabajadora haya puesto en conocimiento el estado de gravidez que presenta, o por ser previsible.

De lo manifestado no quiere decir, que ahora la trabajadora gestante cuenta con mayores derechos, o un blindaje ante el despido, todo esto en razón a que si en caso la trabajadora gestante no cumpliera con el objetivo que se le propuso o incurra en alguna causal para despido, ésta no tendrá protección alguna y se ceñirá de acuerdo con la norma y sus efectos.

3.2 Indemnización por la no correcta aplicación o desconocimiento de la modificación en el sector laboral en el año 2021

La incorrecta aplicación del Art. 29 inc. e) de la LPCL por desconocimiento o simplemente por no aplicar correctamente y el empleador siga haciendo uso de su facultad de poder extinguir la relación laboral, genera un despido nulo tal y como está establecido en el inc. e) del Art. 29, pero que sucedería si la trabajadora gestante no desea que se le reponga a su puesto de trabajo, sino que se le brinde una indemnización por el daño causado.

Con la reciente modificación se le está otorgando a la trabajadora gestante la protección que realmente merece, siempre y cuando ésta no abuse de este poder, puesto que también los derechos tienen límites, la trabajadora gestante sí puede ser despedida durante el periodo de prueba, siempre y cuando medie causa justa.

3.2 Camino a la derogación del Periodo de Prueba

La figura del periodo de prueba se ha distorsionado con la reciente modificación del Art. 29 inc. e) siendo así que hoy al considerarse prohibido el despido de una mujer gestante y la mujer trabajadora sujeta a contrato parcial, se crean ciertos inconvenientes en el real significado de esta figura.

Tras la reciente modificación dada a través del proyecto de ley, ahora el despido de una trabajadora gestante o de una trabajadora sujeta a contrato parcial, representa un despido nulo, lo cual hace crear expectativas en el resto de los trabajadores, los cuáles también querrán estar protegidos ante alguna situación parecida, siendo así que dentro de estos trabajadores tenemos a los que sufren de alguna discapacidad, o sencillamente a cualquier trabajador, sin duda alguna esta nueva modificación es un tanto favorable y también perjudicial para el ámbito laboral.

Favorable para la trabajadora gestante puesto que sí bien es cierto esta cuenta con una protección especial y reforzada por la condición que representa y esto no quiere decir que se le brinda una preferencia, sino que su mismo estado amerita que ésta sea protegida de tal manera que no se le vea vulnerado su derecho fundamental de trabajo, asimismo queda claro que en caso de que la trabajadora gestante o la que está sujeta a contrato parcial, cometiera alguna falta grave estando en periodo de prueba o alguna causal que amerite su despido, será retirada, teniendo en cuenta su condición, así mismo esto está establecido por ley.

Que la trabajadora gestante por tener protección reforzada y particular, no quiere decir que esto forma parte de un blindaje para que no sea despedida por algún motivo justo, la protección se ve despojada cuando esta incurra en una falta grave tal cual lo establece la ley, siendo así que dicha protección también tiene límites, y uno de esto es lo antes mencionado.

Por otro lado el porcentaje de trabajadores que no conforman parte de esta protección reforzada, crearía nuevas interrogantes respecto a por qué a ellos también no se les protege de esta manera, como sí a la trabajadora gestante, crea diversas dudas para ellos, pero lo que sí se debe tener en cuenta es que no es un mero gusto la protección a este grupo vulnerable, sino que esencialmente lo necesitan, puesto que no existe igualdad de condición entre un trabajador que se encuentra totalmente sano y una trabajadora gestante; lo cual no quiere decir que exista una discriminación, siempre se ha visto los estereotipos de que la mujer debe quedar en casa y el varón a trabajar, lo cual con el paso del tiempo y tras una larga lucha la mujer ha podido romper dicho estereotipo y demostrar que también puede laborar al igual que un varón y también puede tener las mismas oportunidades que este en todos los aspectos; se le brinda esta protección por su condición de gravidez y no sólo a ella sino al concebido que trae consigo, se le está protegiendo su derecho fundamental a la vida, a la salud, al trabajo, a la seguridad social.

En caso de que el empleador omita dicha modificación o haga uso arbitrario de su facultad extintiva incurre gravemente en el Art. 29 inc. e); lo cual califica como nulo el despido de

una trabajadora gestante o una sujeta a contrato parcial, e inmediatamente se le repondría a su puesto en el que se encontraba.

El periodo de prueba es una figura tediosa y también un arma de doble filo para el trabajador, puesto que como bien sabemos aquí no existe protección contra el despido, no hasta que se supere el periodo de prueba, modo contrario, quedaría sin protección, sin trabajo y sin donde poder reclamar su derecho, es por eso que con el avance del tiempo o con nueva actualización en nuestras leyes, sería una gran propuesta la extinción del periodo de prueba teniendo en cuenta básicamente la vulneración del derecho fundamental al trabajo, puesto que no es justo para un trabajador laborar tres meses o un periodo cercano a ello, sin protección alguna, sin saber si se le será contratado o no, y sin motivo alguno de la causa de su despido.

Finalmente, y después de haber analizado la modificatoria del Art. 29 de la LPCL, se puede decir que a lo largo del tiempo la mujer viene aun luchando por su derechos y para que se le tenga presente, puesto que como se ha desarrollado en el presente análisis, si no se hubiere dado la modificatoria del Art. 29 de la LPCL muchos de los empleadores seguirían abusando de la facultad que tienen para despedir a estas mujeres, asimismo, esconderían sus verdaderas intenciones bajo la figura del periodo de prueba, ya que antes de esta modificatoria ellas no tenían protección alguna, y al ser apartadas del puesto de trabajo se sobreentendía que era por su condición de gestante, lo cual no era justo, puesto que si se encontraba en estado de gestación, el empleador debía encomendar tareas de acuerdo a la capacidad que en ese momento tenía la mujer gestante, más no extralimitarse con la facultad que tenía, y a través del periodo de prueba despedirla sin causa alguna; hoy en día con esta modificatoria ellas gozan de una protección, asimismo de ser despedida, este despido debe ser justificado, ya sea porque la trabajadora gestante haya incumplido con lo estipulado, más no por su condición, lo cual es un avance para la sociedad hoy en día y para las mujeres también, ya que a lo largo del tiempo vienen luchando para que sus derechos sean reconocidos y se encuentren en igualdad de oportunidades tanto varones como mujeres, y no ser juzgadas por su condición de tal.

Esta modificatoria representa un avance como sociedad, sin duda alguna habrá comentarios opuestos, pero hacía falta una aclaración y refuerzo a la protección brindada por el ordenamiento jurídico a las mujeres trabajadoras.

En tal sentido, el aporte del presente artículo científico es que esta modificatoria sea

conocida por todos los trabajadores, puesto que muchos desconocen de sus derechos o lo que se viene actualizando en el ámbito laboral, asimismo, quien debe ser el encargado de propagar dichas modificatorias es el estado, ya que debe informar a través de sus entes reguladores, como el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, y así puedan realizar charlas informativas en los Centros de trabajo, para que así puedan estar informados tanto trabajadores como empleadores, y así ambos puedan conocer sus derechos y posteriormente no sean vulnerados, es por ello que este artículo busca que este análisis de la modificatoria sea conocido por los trabajadores y empleadores y así evitar abusos de derechos laborales, discriminación y otras formas que puedan perjudicar los derechos de los trabajadores, por su parte el Estado debe coadyuvar a que esta información sea conocida y así trabajar de manera conjunta para el mejor desarrollo de la sociedad.

Conclusiones

1. La reciente modificación del art. 29 inc. e) de la LPCL otorga la protección que la Constitución reconoce a la trabajadora gestante, todo ello en razón al estado de gravidez que representa, asimismo esta nueva modificación le brinda protección y la coloca en la situación de que, si es despedida, esto calificaría como despido nulo, y estaría siendo repuesta nuevamente a su puesto de trabajo. Por otro lado, nuestra Constitución en su Art.23 reconoce una protección especial a la madre trabajadora, en dónde se recalca que esta debe ser protegida por la condición vulnerable que representa, de lo mencionado anteriormente, no quiere decir que esto representa una discriminación hacia los demás trabajadores, sino que la condición especial de gestante y mujer hace que esta sea protegida como tal.
2. Corresponde inaplicar el periodo de prueba a la trabajadora gestante toda vez que al ser inaplicado se le estaría brindando a la trabajadora gestante una estabilidad laboral reforzada, asimismo una mayor protección por su condición especial, por su parte esta protección llega a romperse cuando la trabajadora incurra en causales para su despido, ya que sí una trabajadora comete una falta grave, ésta es susceptible de un despido por la falta cometida. Asimismo, la inaplicación del periodo de prueba a la mujer gestante no representa la eliminación de ésta figura, sino que se le otorgue mayor protección a la trabajadora por el estado en el que se encuentra.
3. El contenido esencial que tienen los derechos de la madre trabajadora versa específicamente en su condición vulnerable que esta representa; siendo así, esta es protegida adicionalmente por el estado de gravidez que presenta, asimismo el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental a la trabajadora gestante, como también el derecho a un seguro social, su contenido esencial se cristaliza en la protección reforzada que la trabajadora gestante requiere.

Recomendaciones

1. Se recomienda a los órganos que administran justicia que mantengan criterios uniformes respecto a la reciente modificación del art. 29 inc. e), puesto que, algunos operadores desconocen los supuestos o las modificatorias que se vienen realizando, y todo ello generaría una confusión y que no haya una correcta interpretación de la norma, y podría confundirse con un supuesto de discriminación, lo que no sería en el caso en concreto, y teniendo en cuenta ello, entonces, no se cumpliría con la especial protección con la que la mujer trabajadora cuenta por ser un sujeto de derecho protegido.
2. Debería propagarse la información respecto a las modificatorias que realizan puesto que muchos trabajadores desconocen sus derechos o lo que se les vulnera, hoy en día solo se sujetan a una remuneración y desconocen la realidad jurídica a la cuales están inmersos, lo cual puede ser beneficioso para ellos, asimismo SUNAFIL debería impulsar talleres tanto para los empleadores y a los trabajadores y así lograr que sus derechos sean respetados y no se vean vulnerados, esto también ayudaría a disminuir la carga laboral que existe en los Juzgado laborales y las tantas apelaciones de sentencias que existen a nivel nacional.

Referencias Bibliográficas

- **Libros:**
 - Arrascue C., (2017) Labor legislation, private and public regime. (1 era. Ed.)Peru. EIRL Editors Jurist.
 - Alexy, Robert. (s.f). Theory of the fundamental rights.
 - Arce Ortiz, E. (2006). Labor Stability and Temporary Contracts, Lima, PUCPLaw Academic Department. (Pages 15-17).
 - Arevalo Vela. (2017). Protection of Maternity at Work. Lima Peru. Editorial El Búho E.I.R.L. (p. 74.)
 - Aparicio, A. (2013). “The trial period, the burden of proof and the legal protection of workers. Analysis of the STC Exp. No. 02456-2012-PA/TC”. AA.VV. In: Dialogue with jurisprudence No. 175. Legal Gazette. Lima Peru. April Page 30.
 - Barranco, M. (2009). Theory of Law and fundamental rights. Lima Peru. Editorial Palestra. (p. 11).
 - Blancas B., (2016), Dismissal in Peruvian labor law, for editors: Lima-Peru.
 - Blancas Bustamante, C. (2013). Dismissal in Peruvian labor law. Lima: Jurist Editores E.I.R.L.
 - Guerrero, E. (s.f). The trial period in Peruvian law. Labor Report, HL. Retrieved
 - Goyhes, I. and Hidalgo, M. (2017). Search for maternity protection with a gender perspective. Legal Environment No. 21: pp. 11-40.
 - Llanos, A. (2015). Pregnant worker during the trial period. (p.16)
 - National Institute of Statistics and Informatics. Economically active men and women in Peru in 2017, [located on 09.V 2020]. Obtained at <http://webapp.inei.gob.pe:8080/sirtod-series/>
 - Ministry of Labor and Employment Promotion (2017). Statistical Yearbook 2017. P.216. Retrieved on May 7, 2020.
 - Ministry of Labor and Employment Promotion. Demands for arbitrary dismissal, [located on 09.V 2020]. Obtained at <https://www.gob.pe/mtpe>
 - Neves Mujica, J. (2013)., “Protection against arbitrary dismissal”, in The Commented Constitution. Volume I, 2nd edition, Legal Gazette, Lima.
 - Sanguineti R. (s.f). Labor law as a legal category. (p.4)
 - Sanguineti R. (s.f). The service lease contract against Civil Law and Labor Law. Cultural Cuzo Publishers. Lima, 1988. (p. 117)
 - Toyama Miyagusuku, J. (2011). Individual Work Law. Lima: Legal Gazette S.A.

- Toyama Miyagusuku, J. (2015). Labor Law Institutions. Lima: Legal Gazette S.A.
- Rodríguez Mancini, J. (2014). Course on Labor Law and Social Security. Buenos Aires: Astrea. (p.56).
- Pacheco, L. (2008). Trial period: nature and legal regime. Jus doctrine and practice. Specialized publication for the legal professional, (7), 351-361.
- Tesis:
 - Alvarado C. (2019). Violation of the Right to Social Security of Pregnant Women Workers Belonging to the Sis Regime of Microenterprises, Year 2018.
 - Mosilot Acosta, L (2018). "Compensation for discrimination during the trial period of the pregnant woman. Cesar Vallejo University.
 - Vite, F. (2018). Towards a Reinforced Constitutional Protection of the Pregnant Mother During the Trial Period in a Labor Relationship of the Private Regime. Piura University. Law School. Piura, Peru.
 - Cueva Arana, L. (2016) "Reinforced Labor Stability of the Working Mother". Pontifical Catholic University of Peru.
 - Cruzado Cachi, A. (2015). "The affectation of the fundamental rights of the pregnant worker when the employer terminates the employment relationship during the trial period." North Private University.