



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**El retiro de confianza a una trabajadora de confianza en
estado de gestación o en periodo de lactancia en vista al
Exp. N°9744-2019 Lima**

Tesis para optar el Título de
Abogado

**Vivian Alexa Ruiz Miranda
Ana Belén Salinas Eche**

**Asesor:
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

Piura, setiembre de 2025

Aprobación

La tesis titulada “El retiro de confianza a una trabajadora de confianza en estado de gestación o en periodo de lactancia en vista al Exp. N°9744-2019 Lima”, presentada por las bachilleras Vivian Alexa Ruiz Miranda y Ana Belén Salinas Eche en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por el Director de tesis Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.



Director de tesis





Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Vivian Alexa Ruiz Miranda, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 72684821, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“El retiro de confianza a una trabajadora de confianza en estado de gestación o en periodo de lactancia en vista al Exp. N°9744-2019 Lima”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Ana Belén Salinas Eche, identificado con DNI: 75724404

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.


La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, identificado con DNI: 40219460

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 29/08/2025.


Firma del autor¹


Firma del asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Ana Belén Salinas Eche, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 75724404, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“El retiro de confianza a una trabajadora de confianza en estado de gestación o en periodo de lactancia en vista al Exp. N°9744-2019 Lima”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Vivian Alexa Ruiz Miranda, identificado con DNI: 72684821

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, identificado con DNI: 40219460

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 29/08/2025.


Firma del autor¹


Firma del asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Dedicatoria

A Merlly y Marco, mis padres, por su amor, confianza, por acompañarme en este proceso y brindarme las oportunidades para ser profesional.

A mi abuela Jacoba por creer en mí y siempre darme su apoyo incondicional.

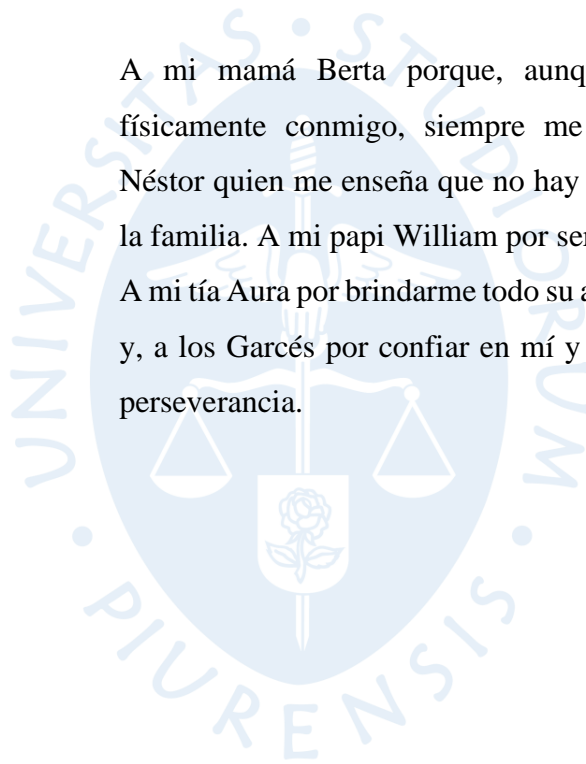
A mis hermanas por motivarme constantemente a ser una mejor persona y un ejemplo a seguir. Y a Rodolfo por acompañarme en este proceso.

Vivian Alexa Ruiz Miranda

A mi mamá Berta porque, aunque ya no se encuentre físicamente conmigo, siempre me acompaña. A mi papá Néstor quien me enseña que no hay nada más importante que la familia. A mi papi William por ser mi mayor motivación.

A mi tía Aura por brindarme todo su apoyo para ser profesional y, a los Garcés por confiar en mí y enseñarme el valor de la perseverancia.

Ana Belén Salinas Eche



Agradecimientos

A Dios por ser nuestro guía a lo largo de este camino.

Y, a nuestra asesora, la Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, gracias por su tiempo, dedicación y confianza puesta en nosotras.



Resumen

En el presente trabajo de investigación se analiza la demanda interpuesta por Rosa Rocío Ortiz Cerna contra la empresa Touring y Automóvil Club del Perú, en la que se cuestiona la extinción del vínculo laboral por retiro de confianza mientras la demandante se encontraba en periodo de lactancia. La controversia gira en torno a la validez del retiro de confianza como causal de despido en el caso de una trabajadora de confianza protegida por el marco normativo laboral.

El estudio examina la figura del trabajador de confianza en el Perú, sus características y los derechos que le asisten; se destaca que, si bien la pérdida de confianza puede justificar el término de la relación laboral en ciertos casos, la normativa otorga especial protección a las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia, al establecer la nulidad del despido si es que ocurre sin causa justa debidamente acreditada.

En este contexto, se desarrolla el marco normativo aplicable, tanto nacional como comparado, y profundiza en los principios del derecho laboral que rigen la protección de las trabajadoras en esta situación. Se analiza el expediente N° 9744-2019, incluyendo los hechos probados, las posiciones de las partes y la resolución adoptada por el Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Poder Judicial del Perú, que declaró fundada la demanda en primera y segunda instancia, al no haberse acreditado una causa justa para la extinción del vínculo laboral.

El análisis del caso permite reflexionar sobre el alcance del principio de estabilidad laboral reforzada y la importancia de garantizar la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Se concluye que el retiro de confianza no puede ser invocado como un medio para eludir la protección especial que la legislación otorga a las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, y que la decisión del juzgado es consistente con los principios de derecho laboral y la tutela de los derechos fundamentales.

Prefacio

El derecho laboral constituye una rama en constante evolución, cuya naturaleza es garantizar la equidad en las relaciones de trabajo y la protección de los derechos inherentes de los trabajadores. En este contexto, la estabilidad laboral de la mujer gestante y en periodo de lactancia cobra especial relevancia, por cuanto responde a un mandato constitucional de protección reforzada a la maternidad y al desarrollo integral del menor.

La presente investigación surge de la necesidad de analizar la figura del trabajador de confianza en relación con las garantías laborales de las trabajadoras en estado de gestación y/o lactancia. El caso, materia de estudio, evidencia la línea delgada entre la facultad del empleador para retirar la confianza y el deber de protección que el ordenamiento jurídico impone en favor de las mujeres en esta condición.

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, se aborda a problemática desde un enfoque doctrinal y jurisprudencial, ello con el propósito de determinar si la pérdida de confianza constituye una causal legítima de despido o si, por el contrario, se configura un despido nulo por vulnerar derechos fundamentales. A través del análisis del expediente N°9744-2019, se examinan los argumentos esgrimidos por las partes, la fundamentación de las resoluciones judiciales y la pertinencia de la decisión adoptada.

Esperamos que este estudio contribuya al debate académico y profesional sobre la protección de la mujer trabajadora y la interpretación de la normativa laboral vigente en el Perú. Asimismo, confiamos en que la presente investigación sirva como una herramienta útil para abogados, jueces y operadores jurídicos en la defensa de los derechos laborales, promoviendo un equilibrio adecuado entre la facultad del empleador y la estabilidad reforzada de las trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

Tabla de contenido

Prefacio.....	8
Introducción.....	11
Capítulo 1 El trabajador de confianza en el Perú	13
1.1 Antecedentes normativos	13
1.2 Definición del trabajador de confianza	16
1.2.1 Distinción entre trabajador de confianza y trabajadores ordinarios.....	19
1.3 Requisitos formales para la calificación de un trabajador de confianza.....	21
1.4 Formas de acceder a un puesto de confianza	22
1.4.1 Por contratación directa	22
1.4.2 Por ascenso o promoción	23
1.5 Derechos del trabajador de confianza	24
1.6 La pérdida de confianza como causal de extinción de la relación jurídico laboral	26
1.7 Efectos de la pérdida de confianza	27
Capítulo 2 Protección contra el despido de la trabajadora de confianza en estado de gestación y lactancia	29
2.1 Protección ante el despido en estado de gestación y lactancia en el trabajo	29
2.1.1 Convenio 183 de la OIT.....	30
2.1.2 Normativa contra el despido en el periodo de maternidad y lactancia	32
2.2 Pronunciamiento del Tribunal Constitucional	34
2.3 Protección de las trabajadoras de confianza gestantes o en periodo de lactancia ante el retiro de confianza.....	38
2.4 Principios del derecho laboral ante el despido de las trabajadoras de confianza	39
2.5 II Pleno jurisdiccional distrital en materia laboral.....	43
2.6 Legislación comparada	44
2.6.1 República Dominicana.....	44
2.6.2 Ecuador	45
2.6.3 Colombia.....	47
Capítulo 3 Análisis del expediente N°0974-2019	51
3.1 Hechos probados.....	51
3.1.1 Resumen de los hechos relevantes para la resolución del caso.....	51
3.1.2 Contexto del despido.....	51
3.2 Posiciones de las partes.....	52
3.2.1 Posición de la parte demandante	52

3.2.2	Posición de la parte demandada	53
3.3	Decisión judicial	55
3.3.1	Exposición de la resolución adoptada por el Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente- Poder Judicial del Perú	55
3.3.2	Referencias a la normativa aplicable	56
3.4	Análisis del caso	58
3.4.1	Evaluación de los argumentos de las partes a la luz de la legislación vigente	58
3.4.2	Consideraciones sobre la carga de la prueba	61
	Conclusiones	66
	Referencias.....	68
	Legislación.....	70



Introducción

En el presente trabajo se analiza la demanda interpuesta por ROSA ROCIO ORTIZ CERNA, en adelante denominada la demandante, contra la empresa TOURING Y AUTOMOVIL CLUB DEL PERÚ, mediante la cual se cuestiona la extinción del vínculo laboral por retiro de confianza, pese a que al momento de su despido se encontraba en periodo de lactancia. Por lo que, la demandante solicita se declare la configuración de un despido nulo y su consecuente reposición en su puesto de trabajo. En este análisis, se abordarán los hechos del caso, el marco normativo, y razonamiento jurídico de la sentencia 056/2021 (Expediente N.º 9744-2019) emitida en Lima, considerando las implicancias en torno a la protección de las trabajadoras de confianza en situaciones de embarazo y lactancia.

En cuanto a los antecedentes del presente caso, el juzgado de primera instancia declaró fundada la demanda interpuesta por la demandante, dado que el retiro de confianza alegado por la emplazada no constituye una causa justa de la extinción del vínculo laboral. Además, este juzgado precisó que, al momento del despido la demandante se había reincorporado tras su licencia prenatal y sus vacaciones.

En segunda instancia, también se declaró procedente la demanda, ya que la demandada no acreditó una causa justa para el despido, en consecuencia, se declaró la nulidad del despido, teniendo en cuenta que la demandante se encontraba en periodo de lactancia, una etapa que otorga especial protección laboral. Empero, la demandada interpuso recurso de casación, el cual se encuentra actualmente en trámite.

Por ello, este proyecto de investigación adquiere relevancia al estar enfocado en el análisis de la pérdida de confianza como causal de despido de trabajadoras en estado de gestación o en periodo de lactancia. El estudio se enfoca en la necesidad de evaluar si, en tales circunstancias, la pérdida de confianza debería ser considerada como causa justa para la terminación del vínculo laboral o si, por el contrario, es necesaria una protección especial para estas trabajadoras.

Desde una perspectiva legal, es crucial examinar si el retiro de confianza a una trabajadora en estado de gestación o lactancia podría constituir una violación de sus derechos laborales. Las leyes laborales suelen otorgar protecciones especiales para las mujeres en estas condiciones, con el objetivo de garantizar tanto bienestar como el de sus hijos. En este sentido, es fundamental determinar si el empleador está facultado para invocar el retiro de confianza como causa de despido durante el estado de maternidad o lactancia, o si, en cambio, este acto contraviene las disposiciones que buscan evitar situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el ámbito laboral.

Del mismo modo, la investigación en cuestión brinda la oportunidad de profundizar en la definición jurídica de los trabajadores de confianza y delimitar los alcances de esta figura laboral, saber qué tipo de protección ampara a las trabajadoras de confianza ante un despido motivado por pérdida de confianza durante el estado de maternidad o lactancia, de acuerdo con la legislación, doctrina y la jurisprudencia.



Capítulo 1

El trabajador de confianza en el Perú

En la Sentencia N° 09744-2019, la cual es materia de estudio del presente trabajo de investigación, la señora ROSA ROCIO ORTIZ CERNA, interpone una demanda sobre nulidad de despido contra la empresa Touring y Automóvil Club del Perú, en adelante la empleada; y como pretensiones solicita la reposición a su puesto de trabajo, pago de remuneraciones devengadas, nulidad de la carta de fecha 01 de abril de 2019, en la cual se le informa sobre su cese laboral, además del pago de costos y costas del proceso.

En el expediente, materia de análisis, la demandante suscribió un contrato a plazo indeterminado con la empresa empleada el día 02 de mayo de 2017, pactando una remuneración mensual de S/.5000.00 (Cinco mil con 0/100 soles) por sus funciones como Jefa de Tesorería, dicho cargo implicaba contacto directo con el personal de dirección, ya que reportaba a la Subgerencia de Finanzas, la cual, junto con la Gerencia General, se encuentra dentro de la categoría de dirección en el organigrama de la empresa; dado que no existían gerencias intermedias entre la Gerencia General y las subgerencias, su puesto se encontraba estrechamente vinculado a la estructura de dirección. Además, la demandante tenía acceso a información reservada relacionada con la actividad principal de la empresa, incluyendo el control de los depósitos bancarios y las transacciones financieras. Este nivel de acceso y responsabilidad justifica la calificación de su puesto como de confianza, la cual fue debidamente comunicada en su momento.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, podemos concluir que la relación laboral de la demandante comenzó bajo el régimen de trabajadora de confianza, dado que accedió de forma directa a un puesto específico que requiere un vínculo especial de confianza: Jefa de Tesorería, lo cual justifica la calificación dentro de esta figura laboral.

Por lo tanto, en el presente capítulo se analizará la figura del trabajador de confianza, con el objetivo de determinar si es que existía verdaderamente una relación de confianza entre ambas partes. Este análisis permitirá esclarecer los elementos esenciales que caracterizan a un puesto de confianza y si estos se cumplen en el caso de la relación laboral entre ambas partes.

1.1 Antecedentes normativos

En el Perú, los trabajadores de confianza gozan de una serie de derechos laborales que se encuentran regulados en la legislación nacional e internacional. En este apartado se abordarán los antecedentes normativos que dan origen a la figura del trabajador de confianza. Este análisis permitirá comprender los principios y derechos que protegen a estas trabajadoras, así como las

limitaciones y garantías específicas que se les otorga en virtud a su especial condición, en torno a la relación de confianza con el empleador.

El primer antecedente normativo que tenemos en Perú en cuanto a los trabajadores de confianza es el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). En su artículo 2, este convenio establece un límite de 8 diarias y 48 horas semanales para la jornada laboral en empresas industriales, excluyendo su aplicación a aquellos que ocupan “puestos de confianza”, con esta normativa se señala la primera distinción formal para este tipo de trabajadores.

Posteriormente, y conforme se refiere en el quinto considerando de la Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República:

En el año 1966 se promulgó la Ley de Sociedades Mercantiles N°16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JUS que reconoció exclusivamente a los gerentes de las diversas empresas como trabajadores de confianza, reservando esta clasificación para quienes ejercían cargos de alta dirección en las empresas. En el año 1981, la figura precedentemente señalada fue nuevamente mencionada en el Decreto Legislativo N°39, aunque para quienes trabajaban en empresas periodísticas restituidas a sus propietarios las cuales habían sido confiscadas por el Gobierno Militar del General Velazco Alvarado delimitando aún más el alcance de esta categoría.

En el ámbito del Derecho Laboral el régimen de los trabajadores de confianza se reguló en el artículo 15° de la Ley N° 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados. (considerando quinto).

Sin embargo, el artículo 15 de la referida ley no precisa el concepto de trabajador de confianza tampoco establece una distinción entre el trabajador de confianza y el trabajador de dirección, sino que incorpora al trabajador de dirección dentro de los cargos de confianza. Asimismo, hace referencia a que este solo tiene derecho a solicitar una indemnización especial cuando él mismo opte por la terminación del contrato de trabajo, sin mencionar nada sobre la pérdida de confianza como una causa justa de despido.

No obstante, con la promulgación de la Ley de Fomento del Empleo mediante el Decreto Legislativo N°.728, el 12 de noviembre de 1991, se incorporó por primera vez un capítulo completo a los trabajadores de confianza y de dirección, estableciendo una definición formal de ambos en sus artículos 82 y 83. Además, en el art. 84 del D.L 728 se reguló la posibilidad de una indemnización a los trabajadores de confianza y de dirección en casos de despido, mas

no su reposición. Aunque estableció que dicha indemnización aplicaría únicamente en empresas con un máximo de 20 trabajadores; no obstante, la normativa no especificaba que tipo de indemnización se invocaba o si se trataba de un despido arbitrario. Posteriormente, esta disposición fue derogada mediante la Ley 26513 en el año 1995 y desde ese momento hasta la actualidad ninguna ley determina de manera explícita las consecuencias generadas por el retiro de confianza.

Seguidamente, el 27 de marzo de 1997 se aprobó el TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de competitividad y productividad laboral (LPCL), en el que se transcribieron los artículos 82 y 83 de la Ley de fomento del empleo, reubicados en los artículos 43 y 45. Otra peculiaridad de la LPCL es que en su art. 16 no establece al retiro de confianza como una causa de extinción del contrato de trabajo y tampoco se encuentra comprendido en el art. 22 como una causa justa de despido. Esta omisión deja un vacío legal en cuanto al uso del retiro de confianza como fundamento válido para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, la Ley de Servicio Civil, Ley N°30057, establece un régimen especial para los trabajadores del sector público, incluyendo a los trabajadores de confianza, reconociendo derechos como la igualdad de oportunidades, la capacitación y el desarrollo profesional, así como también la protección contra el despido injustificado. Este régimen especial refuerza la necesidad de que las decisiones de desvinculación laboral obedecen a principios de razonabilidad y proporcionalidad, especialmente en casos de despidos por pérdida de confianza.

En el ámbito de la jurisprudencia nacional, tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema de Justicia han emitido diversos fallos que, al actuar como precedentes vinculantes, ofrecen orientación para la interpretación y aplicación de los derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza. Sin embargo, esta jurisprudencia, aunque importante, no ha logrado unificar una solución definitiva sobre las consecuencias del retiro de confianza en el ámbito laboral.

Como respuesta a esta problemática, la jurisprudencia nacional se ha visto en la necesidad de pronunciarse sobre el tema en cuestión, en el VII Pleno Casatorio en materia laboral y previsional, celebrado el 22 de mayo de 2018. En este pleno, en cuanto al acuerdo sobre la “Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza” estableció un criterio diferenciador respecto al derecho de indemnización por despido arbitrario para los trabajadores de confianza; se precisó que los trabajadores de confianza que ingresaron directamente a un cargo de confianza, no tienen derecho al pago de esta indemnización por despido arbitrario; sin embargo, aquellos trabajadores que inicialmente ocupaban un puesto ordinario y posteriormente accedieron a un cargo de confianza, sí les corresponde

indemnización por despido arbitrario, siempre y cuando su empleador haya impedido la reincorporación a su antiguo puesto de trabajo luego de haberles retirado la confianza, o cuando el mismo trabajador haya optado por no volver a su puesto ordinario.

Así también, el 09 de octubre del año 2020, se llevó a cabo el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral y procesal laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en cuanto al tema sobre “la reposición laboral de las trabajadoras gestantes que ostentan cargo de confianza” *en donde se concluyó que la madre gestante que ostenta un cargo de confianza goza de una protección especial incluso hasta el periodo de lactancia, por lo que en un caso de despido por pérdida de confianza sí procede la reposición laboral. Este criterio se fundamenta en el amparo que la constitución peruana, junto a la legislación nacional y normas internacionales otorgan a las trabajadoras en estas condiciones, al reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante etapas de especial vulnerabilidad.*

1.2 Definición del trabajador de confianza

En relación con el presente caso, la demandante ingreso a laborar como Jefa de tesorería, cargo que implicaba la realización de reportes al Gerente de finanzas, motivo por el cual su posición fue calificada como de confianza, tal como se expone en los fundamentos de la Resolución N° 08 del expediente en cuestión. Así pues, el colegiado de segunda instancia confirma la categoría de trabajadora de confianza de la demandante, y en consecuencia, señala que el trabajador de confianza es aquel que desempeña funciones de alto grado de responsabilidad y en los que recae la representación de los intereses de la empresa. Además, este colegiado determina que el concepto de trabajador de confianza es relativo y se deberá analizar en cada caso en concreto, viendo su nivel de responsabilidad y la función que desempeña.

En esta línea de análisis, antes de examinar la definición de trabajador de confianza establecida en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (LCPL), consideramos necesario destacar las diferentes definiciones que han desarrollado los distintos autores sobre esta figura, estas interpretaciones teóricas brindan un marco de referencia valioso que permite delimitar mejor las características y el alcance de los trabajadores de confianza.

El primer autor a destacar es De Buen (2000), quien define a los trabajadores de confianza como “aquellos cuyas obligaciones están directa e inmediatamente relacionadas con el desarrollo de la empresa, con la realización de sus fines, dirección, administración y vigilancia generales” (p. 24). Y como consecuencia de las funciones que realizan estos trabajadores tienen un mayor nivel de responsabilidad, por lo que debemos reconocer la

existencia de una relación especial, entre empleador y trabajador de confianza, debido a las funciones que desempeñan.

Según Néstor de Buen, esta responsabilidad justifica una relación laboral especial entre empleador y el trabajador de confianza. De ese mismo modo, Valderrama (2019) nos dice que:

Un trabajador de confianza es aquel que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores, en la seguridad de que por su capacidad, honorabilidad y rectitud está en posibilidad de cumplirlas, o en la esperanza de que lo hará en la forma convenida. (p. 116)

Esta concepción destaca la importancia de la rectitud y capacidad profesional como elementos cruciales en la relación laboral de confianza, al otorgar responsabilidades basadas en la honorabilidad y competencia del trabajador, se refuerza el vínculo de compromiso mutuo entre las partes.

Por su parte, Blancas (2013), señala que el trabajador de confianza es aquel que integra una categoría especial dentro de los trabajadores de la empresa, ya que las funciones que realizan se encuentran directamente relacionadas con la actividad económica empresarial y que como consecuencia estos trabajadores ocupan cargos de dirección, organización y administración.

Así también, resaltamos que nuestra legislación nos brinda una definición establecida en el art. 43 de la LPCL, que señala a la letra lo siguiente:

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Este análisis permite inferir que la distinción entre trabajador de confianza y personal de dirección, aunque útil en términos funcionales, no necesariamente implica una separación categórica en cuanto a la relación de confianza. La propia definición legislativa no excluye al personal de dirección de la categoría de trabajador de confianza, puesto que ambos comparten un vínculo fundamental: su rol estratégico y el nivel de responsabilidad que asumen en beneficio de los intereses de la empresa. De esta manera, se preserva la naturaleza de su relación

con el empleador, basada en altos estándares de integridad y compromiso, elementos esenciales para el cumplimiento de las funciones que llevan a cabo y el impacto que estas tienen en la organización.

Por lo que, el personal de dirección se perfila como aquel trabajador que tiene el poder de tomar decisiones, una alta responsabilidad y sin cuya actividad no sería posible que la empresa pueda realizar su propia actividad. En ese sentido, Montoya (1998) refiere que los trabajadores de confianza ostentan altos cargos, dado que realizan funciones propias del empleador que versan sobre los objetivos de la empresa, teniendo la potestad de tomar decisiones para el recto funcionamiento empresarial, ya sea representándolo o sustituyéndolo ante los trabajadores, terceros, etc. Del mismo modo, Toyama (2005) señala que son los encargados de administrar, dirigir, controlar y fiscalizar la empresa. Estos trabajadores son quienes asumen el cargo de gerente general, gerente administrativo u otros cargos gerenciales o jefaturales, los cuales les otorgan la capacidad de actuar en representación de la empresa, tanto en ámbitos administrativos como judiciales. Su rol implica la capacidad de tomar decisiones estratégicas que afectan directamente los intereses y el rumbo de la empresa, otorgándoles una posición que, por naturaleza, exige confianza y un compromiso profundo con los objetos.

Por otro lado, es menester señalar que no todos los trabajadores de confianza ostentan un cargo de dirección, pues si bien su actividad está relacionada directa e inmediatamente con el desarrollo de la empresa, el personal de confianza puede ocupar cargos de vigilancia, administración, entre otros; cuyas funciones, ya sea que tengan que presentar informes u opiniones, deben ser dadas al personal de dirección.

En ese sentido concluimos que los trabajadores de confianza son aquellos que, al trabajar directamente con el empleador y el personal de dirección, se encuentran inmersos en una relación laboral especial caracterizada por el acceso a información confidencial y de carácter reservado. Esta interacción estrecha y directa no implica, sin embargo, que el personal de dirección quede excluido de la categoría de trabajador de confianza; por el contrario, su rol y el alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones estratégicas refuerzan esta calificación.

Así, debido a la naturaleza de sus funciones, los trabajadores de confianza aportan al buen desarrollo y estabilidad de la empresa mediante sus informes y opiniones, dado que su labor es fundamental para el correcto funcionamiento organizacional.

1.2.1 Distinción entre trabajador de confianza y trabajadores ordinarios

En el Perú, la distinción entre el trabajador de confianza y el trabajador ordinario es un tema de gran relevancia en el ámbito del derecho laboral. Esta diferenciación tiene implicaciones importantes en cuanto a los derechos y obligaciones de cada tipo de trabajador. En el apartado anterior hemos expuesto la definición de trabajador de confianza, por lo que este apartado se orientará en establecer las distinciones entre los trabajadores de confianza y los trabajadores ordinarios. Por esta razón hemos considerado necesario señalar las características que ofrece la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Casación Laboral de la N°18450-2025 Lima, en el fundamento jurídico 3.3, señala lo siguiente:

3.3.a. La confianza depositada por parte del empleador al trabajador de confianza acomoda el ejercicio de los derechos y obligaciones de este trabajador, como consecuencia de la relación laboral especial que ejerce.

3.3.b. El trabajador de confianza tiene una mayor representatividad y responsabilidad al realizar sus funciones que un trabajador ordinario, puesto que lo ligan directamente con la empresa, por lo que sus actos merecen plena garantía y seguridad.

3.3.c. La condición de trabajador de confianza es determinada por la naturaleza de la función, no por la persona.

3.3.d. El periodo de prueba de un trabajador de confianza puede extenderse hasta 6 meses, a diferencia del periodo de prueba de un trabajador ordinario que será de 3 meses.

3.3.e. Los trabajadores ordinarios tienen derecho de sindicación, a diferencia de los trabajadores de confianza que solo tendrán este derecho si el estatuto del sindicato lo permite.

3.3.f. La pérdida de confianza constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo por voluntad del empleador, y adicionalmente se le suman los despidos por falta grave de ley, los cuales serán causa única de despido de los trabajadores ordinarios.

Así como la jurisprudencia nos brinda distinciones entre ambas figuras, del mismo modo de conformidad con el artículo 43 del TUO de la LPCL, el trabajador de confianza es aquel que "desempeña un cargo de dirección o de confianza". Esta definición destaca que el trabajador de confianza tiene un nivel de responsabilidad y toma de decisiones superior al del trabajador ordinario, lo que se traduce en un rol estratégico y esencial para los intereses de la empresa. Algunos ejemplos típicos de cargos de confianza incluyen gerentes, jefes de área, asistentes personales, entre otros. Este marco legal y los ejemplos concretos evidencian la responsabilidad especial y el rol fundamental que asumen los trabajadores de confianza dentro de la estructura

organizativa. Por lo tanto, todo trabajador cuyas funciones, responsabilidades y cargo, no se enmarquen en esta categoría deberá ser considerado jurídicamente como un trabajador ordinario.

Así, el trabajador ordinario es aquel que "desempeña labores de naturaleza común u ordinaria" (Decreto Legislativo N° 728, 1997); es decir, su función no incluye el mismo nivel de responsabilidad o toma de decisiones tan elevado como los trabajadores de confianza.

La doctrina no ha sido ajena al tema en cuestión, siendo así, Toyama y Merzthal (2014), señala que la distinción entre trabajador de confianza y trabajador ordinario se basa en tres criterios principales, los cuales son:

- a. Naturaleza de las funciones: El trabajador de confianza desempeña funciones de dirección, supervisión o control, mientras que el trabajador ordinario realiza labores de naturaleza común u ordinaria.
- b. Nivel de responsabilidad: El trabajador de confianza tiene un mayor nivel de responsabilidad en la toma de decisiones y en la representación de la empresa.
- c. Grado de subordinación: El trabajador de confianza tiene un menor grado de subordinación respecto a sus superiores, en comparación con el trabajador ordinario.

Es importante destacar que la calificación de un trabajador como de confianza o como ordinario no depende únicamente del cargo que ocupa, sino también de las funciones que realmente desempeña (Toyama y Merzthal, 2014). Esto significa que a pesar de que un trabajador puede ostentar un título que indique un cargo de confianza, si sus tareas se limitan a funciones ordinarias y carecen de acceso a información sensible o de la capacidad de influir en decisiones estratégicas, podría no cumplir con los criterios para ser considerado un trabajador de confianza.

En conclusión, la distinción entre el trabajador de confianza y el trabajador ordinario en el Perú se basa en la naturaleza de las funciones, el nivel de responsabilidad y el grado de subordinación. Esta diferenciación tiene implicaciones importantes en cuanto a los derechos y obligaciones de cada tipo de trabajador, lo que hace necesario un análisis cuidadoso de las características de cada puesto de trabajo.

Por lo expuesto podemos afirmar que la demandante efectivamente califica como trabajadora de dirección y por lo tanto, era un personal de confianza, pues conforme a la Sentencia de Vista, se tiene que la demandante trabajó en contacto directo con el personal de Dirección, y que además ocupó un puesto como Jefa de Tesorería, reportando a la Sub Gerencia de Finanzas, dentro del Organigrama, siendo que la Gerencia General y la Sub Gerencia califican como personal de Dirección, pues no hay gerencias intermedias entre la gerencia

general y las subgerencias. Por tanto, considerando que la normativa, específicamente el art.43 de la LPCL, señala que, el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador, lo sustituye o comparte funciones de administración y control, de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la empresa.

En ese sentido, la demandante, en su calidad de Tesorería, tenía un rol clave en la administración de recursos financieros, supervisando pagos, transferencias y conciliaciones bancarias, cuya correcta ejecución impactaba directamente en la estabilidad financiera de la empresa. A su vez, la demandante también reunía las características de una trabajadora de confianza, pues su labor implicaba contacto directo con el personal de dirección, acceso a información reservada sobre la actividad principal de la empresa, incluyendo montos depositados en instituciones bancarias y transacciones efectuadas, además de reportar a la Subgerencia.

Asimismo, la naturaleza de su contrato respalda esta calificación. En la segunda Cláusula del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes, se estipula expresamente que el cargo de Jefa de Tesorería es un puesto de confianza, conforme al artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El hecho de que haya suscrito un contrato a plazo indeterminado con un periodo de prueba de seis meses (fundamentada en la resolución N°08) respalda esta afirmación, dado que la legislación peruana establece que este tipo de contrato y la duración del periodo de prueba están reservados para trabajadores de dirección y de confianza.

Adicionalmente, en la Quinta Cláusula se detallan sus responsabilidades, entre las que destacan la gestión del flujo de caja, la consolidación de recaudaciones y pagos, la supervisión del manejo de la caja central, la validación de transferencias y la emisión de reportes financieros dirigidos a la Gerencia General y la Sub Gerencia de Finanzas. Estas funciones evidencian el alto grado de confianza depositado en la demandante, así como su acceso y manejo de información estratégica para la empresa.

1.3 Requisitos formales para la calificación de un trabajador de confianza

De acuerdo con lo señalado en los art. 59, 60 y 61 en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, se debe cumplir con unos requisitos para calificar a un trabajador como de confianza o de dirección. El art. 59 dispone que el empleador:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,

c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

En esa misma línea el art. 60 establece que “la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita”.

Finalmente, el reglamento en el art. 61 señala que “los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva”

Ahora bien, sobre estos requisitos es necesario indicar que en el art. 60 el legislador no considera como un requisito indispensable que el empleador haya calificado al trabajador como un trabajador de confianza o de dirección, puesto que en la práctica el trabajador puede desempeñar funciones relacionadas a estos puestos de trabajo sin haber sido nombrado formalmente, por lo que en cada caso en concreto se deberá evaluar si es que en realidad se ha realizado tales funciones o en todo caso, referenciando a Campos (2005) “el empleador o el que se ha comportado como personal de dirección o confianza, pueden acreditar con documentos u otras pruebas fehacientes la naturaleza de su cargo, a fin de poder determinar derechos o responsabilidades” (p. 25).

En cuanto a lo expuesto en el art. 60, el art. 61 establece que, si el empleador ha nombrado erróneamente a un trabajador como de confianza o dirección, y en la práctica no realiza funciones con respecto de estos cargos, no se le debe considerar como un trabajador de confianza o de dirección.

1.4 Formas de acceder a un puesto de confianza

1.4.1 *Por contratación directa*

El Tribunal Constitucional en la Casación laboral 18450-2015 Lima denomina la relación que se genera de este tipo de contratación como relación de exclusiva confianza y expresa en el fundamento 4.9 que “aquellos trabajadores son contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica”. En este supuesto encontramos un escenario en el que un empleador contrata a una persona ajena a la empresa, con la finalidad de que ocupe un cargo específico, es decir un cargo de confianza, el cuál va a ostentar desde el inicio de su relación laboral. Así, en el fundamento 3.3. literal “f” de la referida casación, se ha considerado ciertas particularidades en torno al termino pérdida de confianza, señalando que:

Constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. (Casación Laboral 18450-2015, f.3)

1.4.2 *Por ascenso o promoción*

En este caso, nos encontramos ante un trabajador que ya labora en la empresa, y que en un principio firmó un contrato que le asigna un puesto ordinario; sin embargo, tiempo después, es promovido por el empleador a un cargo de confianza. Esta promoción implica un cambio significativo en su rol y responsabilidades dentro de la organización, dado que ahora deberá asumir funciones que requieren un alto nivel de confianza y responsabilidad en la toma de decisiones.

El Tribunal Constitucional a través de la sentencia contenida en el Exp. 03501-2006-AA/TC-Lima, de fecha 15 de marzo de 2000, en su fundamento 14, hace referencia a cómo se llega a ocupar tal cargo, señalando lo siguiente:

[...] aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de dirección o de confianza.

Además, se debe dejar claro que el acceso a esta categoría debe ser verdadero, pues no se debe utilizar la denominación trabajador de confianza para evadir obligaciones por parte del empleador.

El art. 44 de la LPCL expresa que la ley no ampara el abuso del derecho, siguiendo esta línea el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo D.S 001-96-TR, en su art. 61 señala que aquellos trabajadores cuyos cargos sean equivocadamente calificados como de confianza o dirección, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta días siguientes a la comunicación respectiva. Gracias a esto se concluye que hay una protección ante la asignación fraudulenta de la categoría trabajador de confianza.

En el caso materia de análisis, la demandante suscribió un contrato a plazo indeterminado, en dicho contrato se indicó que el puesto que ocuparía sería el de Jefa de Tesorería, en el que se encargaría de reportar al Gerente de Finanzas, estableciéndose un periodo de prueba de 6 meses y se le dio la calidad de personal de confianza, por lo que se concluye que su forma de acceso al puesto de confianza fue de manera directa, dado que entró a ocupar directamente un cargo específico: Jefa de Tesorería, el cual es un cargo de confianza.

1.5 Derechos del trabajador de confianza

Los derechos de los trabajadores de confianza como los de los demás trabajadores pueden ser específicos o inespecíficos, respecto a esto, Palomeque (1991) han precisado un concepto para cada uno de estos dos términos, siendo los siguientes:

Los derechos específicos de los trabajadores son aquellos que nacen con el contrato de trabajo, es decir, que pertenecen exclusivamente a los trabajadores por su condición de tal. Así mismo, señalan que su origen específico o razón de ser es (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. (p. 31).

Por lo tanto, los derechos específicos surgirán con el inicio de la relación laboral, y los trabajadores mantendrán estos derechos alrededor de toda su vida laboral, sin embargo, estos derechos no podrán ser ejercidos fuera del ámbito laboral. Ahora bien, en cuanto a los derechos inespecíficos, los mismos autores refieren lo siguiente: Con los derechos inespecíficos de los trabajadores nos encontramos frente a una persona que incorporará a la relación laboral los derechos fundamentales que le corresponden por el simple hecho de ser persona, es decir estos derechos pertenecen al ámbito personal del trabajador (p. 32)

Por lo que, en este proyecto de investigación tendremos en cuenta aquellos derechos que emergen del inicio de la relación laboral. Tomando en cuenta la legislación peruana, los derechos que surgen cuando los trabajadores de confianza inician una relación laboral son los siguientes:

- **Período de prueba:** Conforme a lo regulado en el artículo 10 del DS N°003-97-TR, para el personal de confianza el periodo de prueba puede ser extendido hasta 6 meses, siendo previamente establecido por escrito dentro del contrato de trabajo.
- **Jornada laboral:** El Decreto Supremo N.° 012-2002-TR precisa lo siguiente: No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose de lo

previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

Por este artículo podemos apreciar que existen dos clasificaciones de trabajadores de confianza tomando en cuenta el criterio de fiscalización, pues nos encontramos con:

- i. Trabajadores de confianza que no están sujetos a fiscalización, a los cuales no se les puede aplicar la jornada máxima legal y también;
- ii. Los trabajadores de confianza que sí están sujetos a fiscalización, quienes sí están comprendidos en el grupo de la jornada máxima.

En cuanto a los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se aprueba el Reglamento del Dec. Leg. N.º 713 a través del Decreto Supremo N.º 012-92-TR, en su artículo 5, señala que:

Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

Sobre este artículo podemos afirmar que los trabajadores de confianza tendrán derecho al día de descanso semanal, derecho a recibir indemnización por periodo vacacional, incluyendo el derecho a recibir pago por trabajar horas extras, siempre y cuando se trate de un trabajador con fiscalización inmediata.

- Derechos colectivos: Se puede apreciar que los trabajadores de confianza no tienen derecho al ejercicio sindical, según el art. 12 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR relacionado con el art. 42 de esta misma ley, salvo que los sindicatos en sus estatutos establecieran lo contrario, pues así lo refiere el “Co87-Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación”, en su artículo 2º “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”, por tanto, al referir “sin ninguna distinción” no impide la constitución y afiliación de los trabajadores de confianza a sindicatos; en concordancia con el “Co98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, en su artículo 1º “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de

discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, por tanto, prohíbe todo acto de discriminación que impidan la libertad sindical.

- Protección contra el despido arbitrario: Con la pérdida de confianza se extingue el contrato de trabajo. Como lo mencionamos anteriormente existen dos formas de acceder a un puesto de confianza siendo estas por contratación directa o por ascenso o promoción. Si el trabajador de confianza ha sido contratado de manera directa automáticamente pierde el empleo, pero si ha ascendido hacia ese puesto, se tendrá que analizar el caso en concreto, pues pueden existir casos donde la causal de despido en el que el empleador fundamente su derecho sea totalmente arbitrario atentando contra el derecho de su trabajador.

1.6 La pérdida de confianza como causal de extinción de la relación jurídico laboral

La pérdida de confianza es una causal de extinción del vínculo laboral que ha sido reconocida principalmente en la jurisprudencia peruana. Esta figura jurídica se sustenta en la naturaleza especial de determinados contratos de trabajo, donde la confianza entre empleador y trabajador es un elemento esencial para el adecuado desarrollo de la relación laboral. Sin embargo, si bien ha sido reconocida jurisprudencialmente, en la actualidad ninguna ley determina de manera explícita las consecuencias generadas por el retiro de confianza, lo que ha llevado a que su aplicación dependa de la interpretación en cada caso.

El Tribunal Constitucional en la sentencia N° 0206-2005- AA/TC, de fecha 09 de diciembre de 2005, sostiene que:

Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad laboral y no pueden ser despedidos arbitrariamente. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la 'confianza', valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación excepcional que extingue el contrato de trabajo al ser de carácter subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.

Sin embargo, una parte de la doctrina critica que la pérdida de confianza sea suficiente para ser una causa justificada de despido. Así pues, Blancas (2013) nos dice que esta posición contradice la propia jurisprudencia del tribunal, puesto que la pérdida de confianza no se encuentra como una causa justa de despido y por lo tanto sería una causa injustificada para la extinción de la relación laboral. Por ello, se estaría hablando de una causa arbitraria, que de cualquier forma deberá ser indemnizada.

Los doctrinarios de esta postura señalan que, si se niega al retiro de confianza como una causa injustificada de despido, se estaría hablando de dos derechos del trabajo, de aquel que protege a aquellos trabajadores que no ostentan un puesto de trabajo de confianza y aquellos que sí, dado que no se les estarían aplicando los principios del derecho laboral tal como la continuidad laboral, a aquellos que ocupan un puesto de trabajo de confianza.

No obstante, según la sentencia del Tribunal Constitucional del EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, del 15 de marzo de 2007, fundamento jurídico 16, señala que:

El trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él.

Esta consideración subraya la importancia de la relación de confianza entre el trabajador y el empleador en el contexto de la calificación de los cargos, así como las consecuencias que esto conlleva en términos de estabilidad laboral.

Por lo que desde el inicio los trabajadores de confianza están sometidos a la voluntad íntegra del empleador, siendo necesario solamente la confianza de este para seguir laborando dentro de la empresa y no siendo indispensable invocar cuestiones objetivas para poder despedirlo, siempre y cuando, la causa de despido sea por pérdida de confianza. En cambio, Toyama (2014), afirma que la pérdida de confianza se configura cuando "el trabajador ha incurrido en una falta grave que genera la ruptura de la confianza depositada en él por el empleador, tornando imposible la continuación del vínculo laboral" (p. 456).

En este trabajo de investigación concordará con la postura del Tribunal Constitucional, puesto que estamos ante una relación jurídica especial, que se encuentra supeditada a la confianza del empleador, sujeta a su sola voluntad, en la cual el trabajador no podrá irrumpir de alguna forma. Y si bien, no se encuentra como una causa justa de despido, el trabajador desde que acepta el puesto de confianza debe tener presente esa condición.

1.7 Efectos de la pérdida de confianza

Son dos los efectos producidos por la pérdida de confianza y dependen de la forma en la que el trabajador accedió a este puesto. Como bien expusimos en el capítulo anterior, hay dos formas para acceder a un puesto de confianza, pues podría darse por contratación directa o por ascenso o promoción. Ambos efectos se centrarán en si procede o no la indemnización por despido arbitrario.

Respecto a los efectos producidos por la pérdida de confianza a los trabajadores que iniciaron en un cargo de confianza de forma directa, se señala que a estos trabajadores no les

corresponde una indemnización por despido arbitrario cuando el empleador les retire subjetivamente la confianza.

Del mismo modo al hablar de los trabajadores de confianza que alcanzaron este rango por promoción o ascenso podemos apreciar que los efectos que produce la pérdida de confianza es que se les puede pagar una indemnización, siempre y cuando, el empleador no le permita la reincorporación a su puesto anterior o cuando el mismo trabajador decida no reincorporarse a su puesto ordinario. Esto encuentra su sustento en lo que expresó el VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2018.

En el caso en cuestión, tal como lo hemos expuesto en los párrafos precedentes, la demandante ingresó a laborar por acceso directo, por lo que, si el empleador invocaba la pérdida de confianza, esta no tenía derecho a la indemnización ni a la reposición laboral, esto conforme al pleno anteriormente mencionado.



Capítulo 2

Protección contra el despido de la trabajadora de confianza en estado de gestación y lactancia

Para desarrollar una protección de manera íntegra contra el despido de trabajadoras de confianza en estado de gestación y lactancia, es imprescindible tomar como principales referentes tanto a los lineamientos de la normativa nacional como los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de derechos laborales. La situación de vulnerabilidad que atraviesan las trabajadoras durante el embarazo y el periodo de lactancia demanda de mecanismos específicos que garanticen la estabilidad de sus empleos y les permita ejercer de manera plena sus derechos laborales.

En este contexto, la normativa internacional y, en particular el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se convierte en una referencia fundamental que establece un estándar de protección para las trabajadoras en estado de gestación y lactancia. Este convenio busca garantizar una protección equitativa y uniforme, independientemente de las diversas situaciones laborales o condiciones de empleo. Al adoptar estas directrices internacionales se promueve una base sólida para la igualdad y la seguridad laboral de los trabajadores, asegurando que sus derechos fundamentales no se vean afectados debido a una situación de maternidad.

En el caso de las trabajadoras de confianza, esta protección se vuelve aún más relevante, pues la naturaleza de sus funciones y la discrecionalidad en su designación las sitúa en una posición de riesgo frente a despidos que podrían considerarse arbitrarios o injustificados. Por ello, en el presente capítulo se analizará las disposiciones internacionales y nacionales relativas a la protección de las trabajadoras de confianza en estado de gestación y lactancia; además se examinará sus implicancias jurídicas, destacando la necesidad de adoptar políticas que fortalezcan su estabilidad laboral y se respeten sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

2.1 Protección ante el despido en estado de gestación y lactancia en el trabajo

La protección de las trabajadoras en estado de gestación y lactancia frente al despido es un derecho que emana tanto de la Constitución como de normas y tratados internacionales, los que refuerzan la obligación de los empleadores de justificar debidamente cualquier medida de cese, especialmente cuando se trata de la figura del retiro de confianza, en situaciones de trabajadoras en estado de vulnerabilidad. La normativa se ha ido consolidando con diversos precedentes jurisdiccionales que destacan el amparo especial que reciben estas trabajadoras, sin distinción del tipo de carga o nivel jerárquico.

Un referente esencial en esta materia es el VII Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral, donde se promovió que las trabajadoras en estado de gestación o lactancia que ocupan puestos de confianza deben gozar de un derecho de reposición laboral en caso de cese, siempre que no exista una causa justa. Este pleno concluyó que el retiro de confianza, por sí solo, no justifica el cese de un trabajador en estas condiciones, destacando que su protección es una garantía derivada de normas que superan las relaciones laborales ordinarias y se sustentan en derechos constitucionales e internacionales.

La Constitución Política del Perú establece en sus artículos 22°, 23° y 27° la protección especial a trabajadoras en situación de vulnerabilidad, como el embarazo o lactancia, reafirmando el derecho al trabajo y protegiéndolas frente al despido arbitrario. Además, el artículo 29° inciso e) del Decreto Legislativo N° 728 establece la nulidad de despido para las trabajadoras en estas circunstancias, presumiendo que un cese por retiro de confianza responde a un acto discriminatorio si no se prueba una causa justificada.

Asimismo, la normativa internacional, como el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, refuerza el amparo de las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia. Este convenio estipula que las trabajadoras no deben ser despedidas durante el embarazo o lactancia, a menos que se demuestre una causa debidamente justificada y no relacionada con su estado.

La protección reforzada para las trabajadoras de confianza en estado de gestación o en periodo de lactancia responde a un compromiso jurídico de evitar prácticas discriminatorias en el entorno laboral. El retiro de confianza en estos casos debe justificarse exhaustivamente, y si no se logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, se dispone la nulidad del cese, garantizando la reposición y los derechos económicos devengados.

2.1.1 *Convenio 183 de la OIT*

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) representa la norma más actualizada sobre la protección de la maternidad en el ámbito laboral; aprobada el 15 de junio del 2000 en la octogésima reunión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra, este convenio responde a la necesidad de fortalecer y modernizar la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Su propósito es asegurar condiciones laborales justas para todas las mujeres, promoviendo la igualdad de género, la salud, y seguridad tanto de la madre como del niño, y reconocer tanto la diversidad en el desarrollo económico de los Estados Miembros como la evolución de las políticas de protección de la maternidad en las legislaciones nacionales.

Este esfuerzo está en línea con principios establecidos en documentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Estos documentos reconocen la maternidad como un valor social que debe ser protegido no solo por las legislaciones nacionales, sino también por compromisos internacionales.

En el caso de Perú, el Convenio 183 fue ratificado el 22 de marzo del 2015, consolidándose como el trigésimo Estado en adoptar esta normativa. Con esta ratificación, Perú reitera su compromiso de garantizar derechos laborales para las mujeres trabajadoras en estado de gestación y lactancia. Conforme a la Nota de Prensa N°054/OCII/DP/2015-Perú, se señala que:

Según una declaración de Vega (2015) con la entrada en vigencia del Convenio 183 de la OIT, las trabajadoras tendrán garantizada su reincorporación pues al finalizar la licencia por maternidad deben regresar al mismo puesto o uno similar con la misma remuneración. De igual manera se establece que la protección contra el despido no estará condicionada al hecho de haberse comunicado el embarazo al empleador con posterioridad y que esta protección debe extenderse hasta un año después del parto.

De acuerdo con Guy Ryder, director general de la OIT (2016) manifestó que, al ratificar la norma internacional más avanzada en la materia, Perú reconoce la importancia de la protección de la maternidad para la igualdad entre hombres y mujeres en un mundo donde cada vez más, las mujeres desempeñan una actividad laboral y donde su contribución a los ingresos familiares se incrementa rápidamente. En ese sentido, Luis Enrique Chávez Basagoiti, Embajador del Perú ante la oficina de naciones unidas en Ginebra, expresó que el convenio resalta la voluntad del Perú de continuar su compromiso con la OIT en favor de la igualdad y de la promoción de condiciones sociales óptimas que favorezcan el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En este marco, el Convenio 183 de la OIT prohíbe que los empleadores despidan a una trabajadora durante el embarazo o en periodos de licencia o reintegración por maternidad, salvo en casos excepcionales que no estén vinculados al embarazo, el parto o la lactancia. Además, garantiza el derecho de la trabajadora a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo o en uno equivalente, asegurando que no haya discriminación en las condiciones laborales y salariales. Taveras y Mañón (2017) afirman que:

La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido, y la salud de ambos, y brindar una cierta seguridad en el empleo —posibilidades de acceso al empleo para las

mujeres en edad de concebir, mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad y prevención de los despidos. (p. 225)

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25.2 prescribe que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y atenciones especiales, en concordancia con el Convenio 183. En ese contexto, Caamaño (2009) afirma que “ha logrado actualizar y renovar la normativa mínima sobre protección a la maternidad y fijando un nuevo escenario en torno al cual los Estados deberán ir adaptando sus respectivas legislaciones internas” (p. 191).

Así, el Convenio 183 de la OIT, junto con otros instrumentos internacionales, establece un marco definido de protección para las trabajadoras en estado de gestación y lactancia. Esto no solo garantiza el derecho de la mujer a condiciones laborales equitativas y seguras, sino también promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral dada su situación de vulnerabilidad, reflejando así una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad, y el sector empresarial.

2.1.2 Normativa contra el despido en el periodo de maternidad y lactancia

La normativa laboral peruana otorga una protección especial e integral contra el despido de trabajadoras en estado de gestación o lactancia, reconociendo la situación de vulnerabilidad inherentes a estas etapas, así como el valor social de la maternidad. Se debe tener en cuenta que el Perú ha ratificado el Convenio 156 de la OIT, en virtud del cual ha obligado tutelar que:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (Artículo 3)

Además, el artículo 29° inciso e) del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR establece que:

Es nulo el despido que tenga por motivo: [...] "e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La norma establecida en este párrafo se aplica igualmente a la trabajadora durante el período de prueba establecido en el artículo 10, así como a aquellas que laboran bajo un horario parcial de cuatro a menos horas al día, según lo regulado en el artículo 4.

Asimismo, es aplicable siempre que el empleador haya tenido un previo aviso sobre el embarazo antes de realizar el cese laboral. No obstante, esto no limita el derecho del empleador a despedir por causa justificada.

Conforme a la norma señalada en el párrafo precedente, el despido se considera nulo cuando la trabajadora es cesada sin causa justa, sin embargo, es necesario que el empleador haya sido notificado documentalmente del embarazo antes del despido. Este principio de protección refuerza la garantía del derecho al trabajo y estabilidad laboral de las trabajadoras en dichas condiciones, trasladando al empleador la responsabilidad de la carga probatoria de acreditar causa justa de despido.

En la línea con esta protección, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) recuerda que la Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, refuerza en su artículo 6° la prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia, reafirmando que:

Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Este marco normativo, que incluye tanto la protección contra el despido arbitrario como la no renovación de contratos, se deriva de una obligación mayor del Estado, los empleadores, y la sociedad, de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la trabajadora en estado de gestación y lactancia, así como también el desarrollo adecuado del recién nacido. Esta responsabilidad colectiva resalta la importancia de construir un entorno laboral justo y seguro, que respeta no solo los derechos individuales de la trabajadora, sino también el bienestar familiar y social.

Conforme a estos lineamientos, el artículo 24° del Decreto Supremo N°003-97, establece que son causas justas del despido relacionados con la conducta del trabajador, las siguientes:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La conducta penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador

Estas causas deben acreditarse objetivamente y, en casos de trabajadoras en estado de gestación o lactancia, resulta especialmente importante que el empleador pueda demostrar que la terminación laboral responde a una de estas causales. De manera complementaria, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el “Protocolo de San Juan”, junto con el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), refuerzan esta protección. Estos instrumentos internacionales establecen estándares adicionales que aseguran el bienestar y los derechos laborales de las trabajadoras durante estos períodos críticos, garantizando una protección integral y respetuosa de sus derechos.

En el contexto del presente análisis, el caso contenido en el Expediente N.º 9744-2019 permite ilustrar esta normativa de manera específica. En dicho expediente, la demandada argumentó que se ha despedido a la actora no como consecuencia de su estado de gestación, ni por estar en periodo de lactancia, sino por “retiro de confianza que estuvo objetivamente sustentada en virtud al record de medidas disciplinarias que ostenta la demandada”; sin embargo, aunque se presentaron amonestaciones disciplinarias, la carta de despido, con fecha 01 de abril de 2019, no fundamenta el cese en ninguna de las causas justas contempladas en el artículo 24º del Decreto Supremo N°003-97-TR, sino que menciona únicamente el “retiro de confianza”, que no está tipificado como causa justa de despido en la norma.

Además, consta en el expediente que la trabajadora notificó oficialmente su estado de gestación mediante Comunicado 007-2018, de fecha 23 de julio de 2018, mediante el cual se confirma que el empleador tenía conocimiento de su condición al momento del cese. Por lo que, en aplicación a la presunción establecida en el artículo 29º inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se presume que la actora fue despedida por motivo de encontrarse en periodo de lactancia y no así, por causa justa de despido, presunción que no ha sido desvirtuada por la demandada.

La normativa peruana y las directrices del MTPE establecen una protección especial contra el despido arbitrario de trabajadoras en estado de gestación o lactancia. Esta protección refuerza la estabilidad laboral y promueve un ambiente de trabajo que respeta no solo los derechos individuales de las trabajadoras, sino también su función social, fomentando así el bienestar general y el respeto por los derechos laborales en el Perú.

2.2 Pronunciamiento del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional, cómo máximo intérprete de la Constitución, ha desempeñado un rol fundamental en el marco del desarrollo y protección de los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación. A través de diversos

pronunciamientos, ha clarificado la aplicación de estos derechos en contextos laborales, con especial situación de las mujeres en estado de vulnerabilidad. A continuación, se presentan pronunciamientos clave que destacan el compromiso del Tribunal en esta materia:

Expediente N.º 2748-2021-PA/TC, del 22 de julio de 2022, el Tribunal Constitucional ha establecido lo siguiente:

[...]

10. En consecuencia, para este Tribunal Constitucional, el hecho de que la demandante se encontrase embarazada de seis meses y que fuera notorio su estado de gestación, no es un hecho controvertido, sino, por el contrario, pacífico; lo que únicamente no existe es un documento entregado por la demandante, en el que hubiese comunicado su estado de gestación.

En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, está ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, el cual es aplicable como norma de derecho nacional [...] Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despida a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal” (subrayado nuestro) que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal-, “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador” [...]

En este sentido, a tenor del artículo 23 de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, y conforme a lo expresado en los fundamentos de la presente sentencia, se concluye que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo, encubierto de un contrato civil pactado en fraude de ley, que tuvo como causa su estado de embarazo, ya que el empleador no ha demostrado la existencia de una causa distinta para poner fin a la relación laboral (subrayado nuestro)

En ese mismo sentido, se tiene que, en la Casación Laboral N.º 30535-2019 - Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de

Justicia de la República, mediante el cual ratifica en su considerando sexto que, de acuerdo con el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, no es necesario que la trabajadora comunique por escrito a su empleador que se encuentra embarazada, así mismo, señala en su considerando sétimo lo siguiente:

[...] en uso de la facultad que le confiere el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es necesario establecer como Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad las reglas siguientes:

- Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.
- No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante.
- El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.
- En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo.

Sentencia emitida en el Expediente N.º 05157-2014-PA/TC, fundamento 19, se prescribe lo siguiente:

La Constitución, en su artículo 2.2, dispone que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. De esta disposición, se desprende que se considerarán discriminatorias todas aquellas prácticas que consideren como relevantes los factores expresamente prohibidos por la Constitución. Sin embargo, como ya se ha precisado, la expresión “de cualquier otra índole” que se recoge en el artículo 2.2 permite que la Constitución se configure como un instrumento vivo, que considere las necesidades particulares de las sociedades y su especial evolución.

De esta forma, la norma suprema ampara a grupos históricamente discriminados y que, pese a no contar con una tutela reforzada explícita en el texto, requieren protección especial debido a su situación de vulnerabilidad. Así mismo, en el Expediente N°05652-2007-PA/TC, fundamento 35, se afirma que:

[...] se compromete el derecho de la mujer a contar con las mismas oportunidades en el trato durante el empleo, ya que, por la especial condición que acarrear tanto el embarazo como el cuidado de los niños, se ve expuesta a tratamientos discriminatorios que la

colocan en una posición distinta a la del hombre. Al respecto, este Tribunal ha precisado que “el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

Este pronunciamiento destacó que el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral implica la regla de no discriminación en materia laboral, la cual asegura la igualdad ante la ley. Así, en el Expediente, N°01541-2022-PA/TC, fundamento 8 y 9 se destacó lo siguiente:

[...] cláusula genérica de prohibición de discriminación se ve comprometida en distintos escenarios cuando se trata de mujeres embarazadas. En el ámbito de la justicia a nivel comunitario, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido distintos casos en los que puede existir una discriminación en razón del sexo durante el embarazo: i) extinción de relaciones laborales por ausencias debidas a una discapacidad laboral motivada por los trastornos relacionados con su embarazo [STJCE del 30 de junio de 1998, asunto Brown]; ii) prohibición de contratación originada por el estado de gestación [STJCE del 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker]; iii) la no renovación de contrato relacionada con el embarazo de la reclamante [STJCE del 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar]; o incluso cuando, por ejemplo, se impedía ejercer determinados trabajos, como empleos nocturnos [STJCE del 5 de mayo de 1994, asunto Habermann Beltermann].

Así, conforme a la jurisprudencia expuesta precedentemente, se tiene también a la STC 535/2020 recabada en el Exp. 03601-2014-PA/TC - Lima, que, en su considerando 17, señala lo siguiente:

Son múltiples las formas en las que se pueden efectuar distintos tratos discriminatorios en contra de las mujeres embarazadas o de aquellas que hubiesen sido recientemente madres en lo que respecta al acceso, al despido o la falta de renovación de contratos temporales; es importante que este Tribunal haga recordar que los constantes despidos o falta de renovación de los contratos temporales de trabajo a las mujeres gestantes generan distintas consecuencias a nivel personal y social. En el plano personal pueden conducir a algunas mujeres, en situaciones complejas que se vinculen con problemas personales, económicos o incluso de salud, a interrumpir su embarazo a fin de permanecer en su puesto de trabajo. A nivel social, incentiva a que las parejas decidan no tener hijos, con todas las consecuencias que ello puede generar a nivel poblacional.

Por último, insensibiliza a la comunidad, pues invisibiliza los grandes obstáculos que la mujer puede atravesar durante el embarazo y que deberían ser objeto de medidas especiales de protección por parte del Estado.

En la misma línea de pronunciamientos, es menester destacar que el Tribunal advirtió que estos actos de discriminación pueden tener consecuencias graves tanto a nivel personal como social: a nivel personal, algunas mujeres pueden verse impulsadas a interrumpir sus embarazos para conservar sus empleos, mientras que; a nivel social, esta situación puede desincentivar la formación de familias, afectando las dinámicas demográficas y sensibilización comunitaria. También se tiene los siguientes expedientes:

Expediente N.º 05652-2007-PA/TC, de 6 de noviembre de 2008, fundamentos jurídicos 50-52:

Todas estas conductas constituyen actos de discriminación por razón de sexo que deben ser combatidas si ocurren dentro del marco de una relación laboral. La protección de la madre trabajadora se convierte en un condicionante de las facultades que conforman el poder de dirección del empleador.

Expediente N°2562-2002-PA/TC, fundamento jurídico 3:

Al existir detrás de la conducta empresarial un móvil discriminatorio, la exigencia de una prueba plena de la conducta empresarial no se correspondería con la cláusula de protección reforzada de la maternidad. Esta es la razón por la que se pide a la demandante la acreditación a través de indicios que «generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato, para lo cual se requiere, por lo menos, la prueba indiciaria.

Este conjunto de pronunciamientos subraya la postura firme del Tribunal Constitucional en pro de la protección de los derechos de igualdad y no discriminación, con un énfasis particular en la situación de vulnerabilidad.

2.3 Protección de las trabajadoras de confianza gestantes o en periodo de lactancia ante el retiro de confianza

La protección de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o en periodo de lactancia se sustenta en un conjunto de normas nacionales e internacionales que refuerzan la obligación del empleador de justificar debidamente cualquier medida de cese, especialmente cuando se trata de la figura del retiro de confianza. La normativa se ha ido consolidando con diversos precedentes jurisdiccionales que destacan el especial amparo que reciben estas trabajadoras, sin distinción del tipo de cargo o nivel jerárquico que ocupe.

Un referente esencial en esta materia es el VII Pleno Jurisdiccional Distrital en el ámbito laboral y procesal, donde se estableció que las trabajadoras en estado de gestación o lactancia que ocupan puestos de confianza deben gozar de un derecho de reposición laboral en caso de cese, siempre que no exista una causa justa. Este pleno determinó que el retiro de confianza, por sí solo, no justifica el cese de una trabajadora en estas condiciones, destacando que su protección es una garantía derivada de normas que superan las relaciones laborales ordinarias y más bien se sustentan en derechos constitucionales e internacionales.

La Constitución Política del Perú establece en sus artículos 22°, 23° y 27° la protección especial a trabajadoras en situación de vulnerabilidad, como el embarazo o lactancia, reafirmando el derecho al trabajo y protegiéndolas frente al despido arbitrario. Además, el artículo 29° inciso e) del Decreto Legislativo N° 728 establece la nulidad de despido para las trabajadoras en estas circunstancias, por lo que, teniendo como referencia al VII Pleno Casatorio ya mencionado, debemos presumir que un cese por retiro de confianza responde a un acto discriminatorio si no se prueba una causa justificada. Esta protección se considera una medida necesaria para evitar discriminación por razón de género y preservar los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras.

Asimismo, la normativa internacional, como el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, refuerza el amparo de las trabajadoras gestantes o en lactancia. Este convenio estipula que las trabajadoras no deben ser despedidas durante el embarazo o lactancia, a menos que se demuestre una causa debidamente justificada y no relacionada con su estado, en ese sentido, este instrumento se convierte en un respaldo crucial en el ámbito jurisdiccional para garantizar el respeto de los derechos laborales de las mujeres y la igualdad de trato.

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú han sentado precedentes que consideran el despido de trabajadoras embarazadas o en lactancia como inconstitucional, en tanto constituye discriminación por razón de sexo. Los pronunciamientos recientes subrayan que el estado de gestación afecta exclusivamente a las mujeres, por lo cual el despido en estas condiciones es una violación directa a sus derechos y, en casos de trabajadoras de confianza, debe estar sustentado en hechos concretos y verificables.

2.4 Principios del derecho laboral ante el despido de las trabajadoras de confianza

Los principios ocupan una posición jerárquicamente superior dentro del sistema jurídico, desde donde ejercen una influencia que se extiende a todas las normas, actúan como el fundamento esencial, proporcionando la justificación y el sentido a las disposiciones específicas que están subordinadas a ellos. De esta manera, los principios se sitúan en la cima

de la estructura normativa, dando coherencia y dirección al ordenamiento jurídico en su conjunto. Lalanne, E. (2015) afirma que:

Los principios jurídicos son aquellas proposiciones practico-normativas máximamente universales que expresan criterios de conducta en forma sintética, indeterminada y abstracta, y que, en virtud de encontrarse en los niveles superiores de la estructura jerárquico-normativa, operan como fundamento, explicación e instancia de unificación de todas las demás normas e instituciones del orden jurídico que se les subordinan y, consecuentemente, gobiernan la aplicación práctica de unas y otras. (p. 149)

Esta definición permite resaltar la importancia de los principios en el ámbito del derecho laboral, especialmente frente a situaciones de despido de trabajadores de confianza. Los principios laborales, que a continuación desarrollaremos, juegan un papel crucial al proporcionar una base sólida para evaluar la legitimidad de la terminación de la relación laboral de estos trabajadores. Estos principios buscan evitar decisiones que perjudiquen injustificadamente a los trabajadores, en particular a aquellos que, al estar en puestos de confianza, pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad.

Bajo esta concepción, se destacan los siguientes principios laborales aplicables al despido de trabajadores de confianza:

a) Principio de primacía de la realidad. – Determina que en caso de discrepancia entre lo fáctico y lo jurídico, se preferirá lo que haya ocurrido en la realidad. Así, Montoya Obregón (2019) afirma que este principio se basa en el principio protector del Derecho Laboral, y se presume que las partes expresan su verdadera intención, esta suposición puede desvirtuarse si se constata la discrepancia entre una y otra.

Este principio resulta particularmente relevante en el despido de trabajadores de confianza ya que, en estas relaciones laborales, puede existir una gran diferencia entre la forma en que se describe el rol legalmente y las responsabilidades del trabajador y lo que realmente sucede en la práctica.

En el caso de las trabajadoras en situación de gestación y/o lactancia, si un empleador decide despedir o dar por concluido la relación laboral bajo el argumento de que no cumple con sus responsabilidades de confianza, pero en realidad el despido se debe a su condición de embarazo, la primacía de la realidad permite que se considere la verdadera motivación detrás del despido, protegiendo a la trabajadora frente a un despido discriminatorio.

b) Principio protector. – Este principio deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, reconociendo que el trabajador se encuentra en una situación de desventaja económica y social en comparación con sus empleadores. Boza Pro (2011), considera que el artículo 23°

de la Constitución recoge el principio protector cuando señala lo siguiente: "El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan". Además, de este principio se desprenden tres reglas: In dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable, y la aplicación de la condición más beneficiosa; sin embargo, para el presente caso nos centraremos en las dos primeras reglas, dado que guardan relación con el análisis de la presente investigación.

- **In dubio pro operario:** Esta regla según Arévalo Vela (2018) permite al juez o intérprete que ante varios sentidos de una norma deberá elegir o aplicar la que resulte más favorable, sea que extienda un beneficio o restrinja un perjuicio. Así mismo, constitucionalmente en el inciso 3) del artículo 26 se considera entre los principios a respetar en toda relación laboral, la "interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma". Al respecto, según Boza (2011) citado en la página web Jurispe, refiere que la posición que ha asumido el TC, para quien "la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica», es decir, debe acreditarse [...] que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado". (Párr. 6)
- **Aplicación de la norma más favorable:** A diferencia del anterior concepto, esta regla se refiere ya no a la interpretación de la norma sino a su aplicación. Arévalo Vela (2018) reconoce que, en caso de existir normas divergentes aplicables a una misma situación jurídico-laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador.

El principio protector es esencial en el despido de trabajadores de confianza debido a la desventaja social y económica que enfrentan respecto a sus empleadores, especialmente al ocupar posiciones en las que la estabilidad laboral puede ser menor y la expectativa de continuidad del vínculo laboral es incierta.

En el contexto del despido de una trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, el principio *in dubio pro operario* exige que, ante la existencia de diferentes interpretaciones normativas, se aplique la más favorable a la trabajadora. El artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que el despido de una trabajadora gestante o dentro de los 90 días posteriores al parto se presume nulo si no se acredita una causa justa relacionada con su capacidad o conducta.

Sin embargo, el artículo 8 del Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad amplía esta protección al prohibir el despido de la trabajadora durante todo el período de maternidad, incluyendo la lactancia, salvo que se justifique con razones ajenas a esta condición. Dado que el Perú ha ratificado este convenio y, conforme al artículo 55 de la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales forman parte del derecho nacional, se debe aplicar la norma más favorable a la trabajadora. Por lo tanto, bajo el principio *in dubio pro operario*, en caso de duda, debe prevalecer la protección establecida en el Convenio N.º 183, garantizando la estabilidad laboral de la trabajadora durante toda la lactancia y no solo hasta los 90 días posteriores al parto.

c) Principio de igualdad de trato y no discriminación. - Hace referencia a la norma de no discriminación en el ámbito laboral, que se basa en el derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Es decir que este principio garantiza en el ámbito laboral la igualdad de oportunidades, tanto para acceder al empleo como para recibir un trato equitativo durante el desempeño del trabajo. Desde una perspectiva jurisprudencial, el Tribunal Constitucional (TC) ha abordado esta cuestión en diversas ocasiones, estableciendo criterios fundamentales sobre la no discriminación en el ámbito laboral. A través de los siguientes expedientes:

- [...] El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades [...]. (STC Exp. N° 0261-2003- AA/TC)
- [...] La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución [...]. (STC Exp. N° 0008- 2005-AI/TC)

La aplicación de este principio en favor de las trabajadoras de confianza en estas condiciones protegería sus derechos frente a cualquier trato discriminatorio basado en su estado de gestación o lactancia, situaciones que son inherentemente distintas a las de otros trabajadores, pero que no deben ser vistas como un factor para justificar un trato desigual.

d) Principio de razonabilidad y proporcionalidad. – Según Montoya (2019) conceptúa a este principio de la siguiente manera:

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. (p. 9)

Además, en la STC Exp. N° 0760-2004- AA/TC, STC EXP. N.° 2192-2004-AA /TC, se menciona que:

[...] El principio de proporcionalidad constituye un test o canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva [...]

Este principio también se aplica en el ámbito de la relación laboral cuando se trata de que afecte derechos fundamentales, como en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de medidas de gestación o lactancia. A partir del concepto de proporcionalidad, se puede evaluar si las acciones del empleador, como un despido o una modificación en las condiciones laborales de estos trabajadores, son adecuadas, necesarias y proporcionales en relación con el objetivo que se pretende alcanzar.

En conjunto, estos principios y reglas del derecho laboral garantizan una protección especial frente al despido de trabajadores de confianza, favoreciendo un tratamiento justo que responda a la posición de vulnerabilidad en la que pueden encontrarse, y asegurando que cualquier decisión se ajuste a los principios laborales antes descritos.

2.5 II Pleno jurisdiccional distrital en materia laboral

El II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral, llevado a cabo vía virtual, el 09 de octubre de 2020, en el tercer punto en debate, referido: ¿Corresponde la reposición laboral de las trabajadoras gestantes que poseen cargo de confianza? Los jueces votaron a favor de la ponencia:

Sí procede la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza por cuanto las mujeres en esta condición del embarazo e incluso hasta la lactancia gozan de una protección especial que le otorga la Ley, la Constitución y las normas internacionales, sin importar el cargo, nivel o categoría que ocupen en su centro laboral. Por ello, retirar la confianza a una trabajadora en estas circunstancias contraviene los principios y disposiciones que las amparan.

La decisión del presente pleno jurisdiccional refuerza un principio fundamental: la maternidad en el ámbito laboral implica especial protección de derechos que prevalecen incluso

por encima de la discrecionalidad del empleador. Si bien es cierto, a nivel jurisprudencial se establece que los trabajadores de confianza pueden ser cesados teniendo como causal al retiro de confianza bajo el fundamento de un contrato de naturaleza determinada, y que no ostenta protección contra el despido arbitrario.

Cierto también es que este criterio jurisprudencial no es aplicable cuando el cese de una trabajadora en estado de gestación o lactancia ocurre sin una causa justificada; en estos casos, no se exige que la trabajadora pruebe que su despido fue motivado por su embarazo o período de lactancia, sino que, conforme al artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador tiene la carga de demostrar que el despido obedece a una causa objetiva y no a su estado de vulnerabilidad. Así lo establece el II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral, señalando que, en estos casos, se vulnera el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el cual garantiza que el Estado debe promover condiciones para el acceso y permanencia en el empleo, especialmente en situaciones de vulnerabilidad como el embarazo y la lactancia.

La normativa laboral y constitucional peruana, en línea con los estándares internacionales, establecen que las trabajadoras gestantes y lactantes gozan de una estabilidad reforzada en su empleo, de manera que cualquier acto que implique su desvinculación laboral sin causa justa bajo el argumento de “pérdida de confianza” sería contrario a los principios de protección especial que la sustentan.

2.6 Legislación comparada

2.6.1 República Dominicana

En el ordenamiento jurídico dominicano, la maternidad cuenta con protección constitucional, tal como se percibe en las disposiciones del artículo 55 acápito 6 de la Constitución dominicana que dispone: “la maternidad, sea cual fuere la condición social o el estado civil de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y genera derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo”. La legislación Dominicana se hace eco de la protección de la maternidad, al tenor de las disposiciones de los artículos 231 hasta el 243, y el principio X del Código de Trabajo (CT) para las relaciones laborales de carácter privado; y el Reglamento núm. 523-09, en el caso de las relaciones laborales de carácter público.

El principio X prescribe que “La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, este principio rector es la antesala de las disposiciones especiales que tiene este Código, las cuales inician en el artículo 231. Los artículos 232 “Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación

de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto” y 233 “La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada, versan sobre el fuero maternal, es decir, la prohibición que tiene el empleador de poner término a la relación laboral con la mujer embarazada. El artículo 234 trata lo referente a la protección de la salud. El artículo 235 se refiere a la protección para impedir que la mujer realice trabajos riesgosos.

Como es de verse de la legislación dominicana, así como lo analizado de la legislación peruana en materia de protección a la maternidad, revela ciertas similitudes en cuanto al reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral de las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia. En el caso peruano, se presume la nulidad del despido si este ocurre durante el embarazo o hasta 90 días después del parto, salvo que el empleador demuestre una causa justa. Además, el Tribunal Constitucional ha reforzado la protección al señalar que el despido en estas condiciones no requiere notificación previa del embarazo al empleador, consolidando un "*fuero maternal*" que impide la terminación unilateral del contrato, en concordancia con el Convenio 183.

Por su parte, en la República Dominicana, el Código de Trabajo y la Constitución otorgan garantías similares. El Código de Trabajo prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas y hasta tres meses después del parto, con una nulidad expresa en caso de despido por causa de gestación. Adicionalmente, se establecen derechos relacionados con la protección de la salud materna y la prohibición de asignar labores de riesgo a mujeres embarazadas.

2.6.2 Ecuador

En el contexto ecuatoriano para la protección laboral a la trabajadora embarazada, se enmarca en la Constitución ecuatoriana de 2008 constituye el primer documento legal que considera los derechos de la mujer embarazada, no solo en el ámbito laboral, sino también en su condición de ciudadana portadora de derechos humanos fundamentales.

Según Gray, (2015) citado en Álvarez Ávala, et al. (2024) afirma que la Constitución de 2008 no solo protege los derechos de la mujer embarazada, sino que también garantiza el interés superior del niño nacido, reconociendo la importancia de la maternidad y la necesidad de brindar un apoyo integral a las madres trabajadoras. También afirman además de la Constitución, Ecuador cuenta con otras normativas que refuerzan esta protección, como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). El Código del Trabajo establece, en su artículo 153, que no se podrá terminar el contrato de trabajo debido al embarazo, y que el empleador no podrá reemplazar permanentemente a la trabajadora durante las 12 semanas siguientes al parto. Por su parte, el artículo 58 de la LOSEP regula la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el sector público, señalando que, en el caso de contratos

ocasionales, estos se mantendrán hasta el final del período fiscal en que concluye el período de lactancia. Además, la LOSEP garantiza la renovación del contrato de las trabajadoras embarazadas en contratos ocasionales hasta una vez más, cubriendo el período hasta el fin de su lactancia.

Este marco legal refleja el compromiso de Ecuador con la protección laboral de las mujeres en situación de embarazo y lactancia, garantizando estabilidad laboral tanto en el sector privado como público. Los derechos otorgados no solo buscan asegurar la permanencia en el empleo durante el embarazo, sino también ofrecer apoyo durante el período postparto, una etapa crucial para la madre y desarrollo del hijo.

La Corte Constitucional de Ecuador, en la Sentencia 2903-19-EP/24 y votos salvados, teniendo como ponente al juez Jhoel Escudero Soliz, de fecha 13 de marzo de 2024, resaltó en el punto 84 a 86, lo siguiente:

[...] las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho al cuidado en el ámbito laboral [...]. El derecho al cuidado conlleva que las instituciones permitan ejercer las actividades de cuidado durante el embarazo y después del parto. Por ello, las entidades no deben privar de las condiciones para el cuidado adecuado de la madre o su bebé durante su embarazo o en su lactancia, lo cual está ligado también al ejercicio del derecho al trabajo como medio de sustento.

La Corte indicó que la protección especial a la que tienen derecho las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en el sector público no puede verse condicionada únicamente al contrato de servicios ocasionales, sino que también aplica para la figura del nombramiento provisional debido a su carácter no permanente.

La legislación ecuatoriana ofrece un marco robusto para proteger los derechos laborales de la mujer embarazada, asegurando su estabilidad laboral y acceso a licencias durante el embarazo y la lactancia. Esta protección refleja el compromiso del Estado con el bienestar de las mujeres trabajadoras, buscando equilibrar las necesidades de la maternidad con la participación de la mujer en el mercado laboral.

Conforme a la legislación ecuatoriana, ofrece como es de verse un marco de protección más amplio y estructurado en comparación con la legislación peruana en cuanto a la estabilidad laboral de las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia. Ecuador no solo reconoce la protección de la maternidad en su Constitución, sino que desarrolla mecanismos específicos en el Código del Trabajo y la LOSEP, garantizando la continuidad del empleo incluso en contratos ocasionales del sector público hasta el final de la lactancia. En contraste, en Perú, aunque la protección a la maternidad está garantizada constitucionalmente y reforzada por el Convenio

183 de la OIT sigue existiendo la problemática del "retiro de confianza" en el ámbito laboral privado, lo que puede generar situaciones de vulnerabilidad para trabajadoras gestantes.

En el contexto del Expediente N.º 9744-2019 (materia de investigación) en Perú, la normativa ecuatoriana habría proporcionado una mayor estabilidad laboral a la demandante, dado que prohíbe la terminación del contrato de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, incluso cuando este se encuentre bajo una modalidad temporal o sujeto a discrecionalidad del empleador, como ocurre con el retiro de confianza. La Corte Constitucional del Ecuador ha subrayado que la protección de la maternidad debe primar sobre la naturaleza del contrato, garantizando así que las trabajadoras no sean despedidas durante este período de especial vulnerabilidad. Este enfoque refuerza el principio de estabilidad laboral reforzada y podría servir como referencia para fortalecer la jurisprudencia peruana, asegurando que el derecho a la maternidad no quede supeditado a interpretaciones que permitan ceses arbitrarios bajo argumentos contractuales.

2.6.3 Colombia

En Colombia, la protección laboral de las mujeres en estado de embarazo y durante la lactancia está fuertemente respaldada por la Constitución y la legislación laboral. La legislación colombiana establece una serie de derechos que garantizan la estabilidad laboral de las trabajadoras en estas condiciones, con el fin de evitar despidos injustificados y garantizar que las mujeres puedan disfrutar de sus derechos durante la maternidad sin que se vean afectadas en su situación laboral.

Es de anotar que la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto goza por mandato Constitucional y Legal, de una estabilidad laboral reforzada, bajo el cual se protege e impide que sea despedida, sin el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social que señalan:

Artículo 239. Prohibición de despido:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una

indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

Artículo 241. Nulidad del despido:

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.”

Por su parte, en sentencia de la corte constitucional SU-075 de 2018 se consideró respecto del fuero lo siguiente:

“Es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el periodo de lactancia previsto en el artículo 238 del Código sustantivo del Trabajo (...)

Así, durante las semanas siguientes a dicho periodo, mientras la trabajadora goce de la licencia de maternidad (que asciende a las 18 semanas) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 de C.S. del T y de la S.S., pese a que no es aplicable la presunción de despido por causal de embarazo”.

De conformidad con las citadas normas y jurisprudencia, se entiende que existiría la presunción de despido por estado de embarazo, durante el goce de la licencia de maternidad que equivale a las (18) semanas posteriores al parto y en el término de la lactancia en donde si bien existe una protección, no le es aplicable dicha presunción, motivo por el cual la trabajadora deberá demostrar ante la autoridad competente que dicho despido fue dado a causa de su embarazo o lactancia. La legislación colombiana establece una protección robusta para las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, garantizando su estabilidad laboral y evitando despidos arbitrarios. Si bien existe una presunción de despido relacionado con el embarazo durante la licencia de maternidad, fuera de este período, corresponde a la trabajadora demostrar ante la autoridad competente que el despido fue motivado por su estado.

El análisis comparado de las legislaciones de República Dominicana, Ecuador y Colombia en materia de protección a la maternidad en el ámbito laboral evidencia la existencia de marcos normativos que buscan garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia. No obstante, las diferencias en la aplicación y alcance de estas

normativas permiten reflexionar sobre la efectividad de la legislación peruana en dicha materia, particularmente en lo concerniente a la desvinculación laboral de trabajadoras bajo la figura del retiro de confianza.

En primer lugar, la legislación dominicana se distingue por establecer una nulidad expresa del despido durante el embarazo y hasta tres meses después del parto, sin hacer distinciones respecto a la naturaleza del vínculo laboral de la trabajadora. Esta protección absoluta impide que el empleador pueda alegar razones subjetivas para justificar la terminación del contrato, lo que fortalece la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación. En contraste, en el sistema peruano, si bien se presume la nulidad del despido en circunstancias similares, la figura del retiro de confianza ha sido utilizada en algunos casos como una justificación válida para cesar el vínculo laboral. Esta diferencia normativa permite advertir un vacío en la protección de las trabajadoras en Perú, ya que, a diferencia del modelo dominicano, no se contempla una prohibición absoluta o taxativa en una norma concreta del despido por embarazo en absolutamente todas las modalidades contractuales.

Por otro lado, la legislación ecuatoriana refuerza la protección de la maternidad no solo desde el ámbito constitucional, sino también mediante normas específicas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Una de sus disposiciones más relevantes es la prohibición de la terminación del contrato por embarazo, incluso en el caso de contratos ocasionales en el sector público, asegurando la continuidad laboral hasta el final del periodo de lactancia. Además, la Corte Constitucional de Ecuador ha subrayado que la estabilidad de la mujer embarazada debe prevalecer sobre la naturaleza temporal o condicional del contrato. Este criterio podría servir como referente para el ordenamiento peruano, en el sentido de que el principio de protección a la maternidad debe prevalecer sobre la discrecionalidad del empleador en casos como el retiro de confianza.

En el caso de la legislación colombiana, se observa una protección reforzada del derecho al trabajo de la mujer embarazada, a través de la figura del fuero de maternidad. La normativa establece que el despido de una trabajadora gestante o en periodo de lactancia requiere autorización previa del Ministerio de Trabajo, además de contemplar la nulidad del despido si este ocurre sin dicha autorización. La existencia de esta barrera administrativa impide que el empleador pueda cesar a la trabajadora sin un control estatal previo, garantizando así una mayor protección contra despidos arbitrarios. Esta exigencia no tiene un equivalente directo en la legislación peruana, donde la presunción de nulidad del despido no implica necesariamente una barrera previa para que el empleador pueda ejecutar la desvinculación. En ese sentido, la

legislación colombiana presenta un modelo más robusto de estabilidad laboral reforzada, que podría servir como referente para fortalecer las garantías en Perú.

Aterrizando este análisis al caso concreto de la trabajadora de confianza despedida en Perú durante su estado de gestación o lactancia, se advierte que la legislación peruana, pese a contemplar la nulidad del despido en estos casos, presenta vacíos normativos que pueden ser aprovechados por los empleadores para justificar la terminación del vínculo laboral. La falta de una prohibición expresa del despido por embarazo en todas las modalidades contractuales, la ausencia de un control administrativo previo como el que establece Colombia, y la permisividad del retiro de confianza como justificación válida para la desvinculación, colocan a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad que no se observa en los otros países analizados



Capítulo 3

Análisis del expediente N°0974-2019

3.1 Hechos probados

3.1.1 *Resumen de los hechos relevantes para la resolución del caso*

El expediente N.º 09744-2019, seguido ante el Decimoctavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, versa sobre la demanda de fecha 10 de mayo de 2019, interpuesta por Rosa Rocio Ortiz Cerna contra su empleador, la empresa Touring y Automóvil Club del Perú. En su demanda, Ortiz Cerna establece como pretensión principal que el juzgado ordene su reposición en el cargo, dado que considera que su despido fue nulo, es decir, sin causa justa y fundamentado en motivos discriminatorios. Como pretensiones accesorias, solicita la nulidad de la carta emitida el 1 de abril de 2019, en la cual se le comunicó que, al ocupar un puesto de confianza, la empresa había optado por retirarle la confianza, justificando así el cese; y el pago de los beneficios laborales que dejó de percibir desde el momento de su despido.

En el presente caso, con fecha 2 de mayo de 2017, Rosa Rocío Ortiz Cerna, suscribió un contrato indeterminado con una remuneración mensual de S/. 5,000.00, en dicho contrato se indicó que el cargo que ocuparía sería el de Jefa de Tesorería, puesto que reportaría al Gerente de Finanzas, estableciéndose un periodo de prueba de 6 meses y se le dio la calidad de personal de confianza.

Luego, con fecha 19 de julio de 2018, notificó a su empleador sobre su embarazo de manera verbal y formalmente el 23 de julio de 2018 a la encargada interina de RRHH, a la Analista de Remuneraciones, a la Asistentente Social y a la Sub-Gerente de Finanzas. A partir de la notificación, experimentó cambios negativos en su relación laboral, evidenciados en amonestaciones. Finalmente, el 1 de abril de 2019, recibió una carta notificándole el despido por "retiro de confianza", alegando causa justa, que ella considera injustificado dada la protección especial para trabajadoras en este estado de vulnerabilidad.

3.1.2 *Contexto del despido*

La demanda presentada por Rosa Rocio Ortiz Cerna contra el Touring y Automóvil Club del Perú argumenta que el despido del cual fue objeto se originó en un contexto de hostilidad y discriminación por motivos de maternidad. Desde su ingreso el 2 de mayo de 2017, Ortiz Cerna trabajó en el puesto de Jefa de Tesorería bajo un contrato a plazo indeterminado, con una remuneración mensual de S/. 5,000 y con la designación de "personal de confianza." Sin embargo, según señala, la relación laboral que inicialmente fue positiva se fue deteriorando tras la comunicación de su embarazo en julio de 2018.

La notificación formal de su estado de gestación fue presentada el 23 de julio de 2018, fecha en la cual informó por escrito a las autoridades correspondientes de Recursos Humanos, y, unos días antes, el 19 de julio, había comunicado la noticia de manera verbal. Desde este momento, la demandante manifiesta que comenzó a percibir un cambio en el trato por parte del empleador, quien se mostró cada vez menos tolerante hacia las necesidades especiales que requería debido a su estado de vulnerabilidad. En el proceso, Ortiz Cerna solicitó permisos médicos para realizarse ecografías y análisis en horario laboral, permisos que afirma generaban molestia en sus superiores.

A partir de ese momento, Ortiz Cerna sostiene que fue objeto de una serie de sanciones disciplinarias que considera injustificadas y que atribuye a una actitud hostil por parte del empleador, quien supuestamente buscaba sancionarla de forma arbitraria. Estas sanciones incluyeron una carta de amonestación emitida el 7 de febrero de 2018 por haber realizado un pago doble a la AFP, una segunda amonestación el 19 de julio de 2018 debido a errores en los arqueos de control interno, y una tercera amonestación el 7 de agosto de 2018, por no haber gestionado el pago de una póliza de seguros patrimoniales de manera oportuna. Ortiz Cerna alega que estas sanciones no guardaban relación con su desempeño profesional, sino que eran una represalia indirecta hacia su estado de gestación y la necesidad de permisos médicos.

Finalmente, el 1 de abril de 2019, Ortiz Cerna fue informada mediante una carta entregada en su centro de labores y a través de la cual el empleador había decidido retirar la confianza, lo cual culminó en su despido. La empresa justificó esta acción bajo el argumento de “retiro de confianza,” figura que aplicó en su condición de trabajadora en un puesto de confianza. Sin embargo, Ortiz Cerna sostiene que esta razón es insuficiente y carece de justificación objetiva, considerando que su cese ocurrió en un periodo en el cual, debido a su maternidad y lactancia, tenía derecho a una estabilidad laboral especial.

Por tanto, el contexto del despido fue, según la demandante, uno de hostilidad y discriminación debido a su situación de maternidad. La demandante argumenta que el despido responde a un intento de evadir la protección laboral reforzada que le correspondía por su estado de lactancia.

3.2 Posiciones de las partes

3.2.1 Posición de la parte demandante

Rosa Rocio Ortiz Cerna sostiene en su demanda que su despido fue resultado de un acto discriminatorio y hostil por parte de su empleador, el Touring y Automóvil Club del Perú, en un contexto que, según ella, empeoró desde el momento en que informó su embarazo. Para sustentar su reclamo, expone varios argumentos relacionados con las condiciones de su

contrato, las complicaciones de su embarazo y las supuestas represalias que experimentó en su entorno laboral.

Señaló que, tras comunicar su embarazo, la empresa mostró incomodidad con las solicitudes de permisos médicos necesarios debido a complicaciones de su gestación. Señala que la actitud del empleador se tornó hostil y menos tolerante, lo cual se manifestó en una serie de sanciones disciplinarias que, a su juicio, fueron desproporcionadas y una forma de represalia.

Además, como prueba de esta hostilidad, Ortiz Cerna menciona varias amonestaciones que recibió: el 7 de febrero de 2018, por un pago doble a la AFP; el 19 de julio de 2018, por errores en arqueos de control; y el 7 de agosto de 2018, por no gestionar a tiempo un pago de seguros. Según ella, estas sanciones fueron pretextos para justificar su despido por "retiro de confianza" en abril de 2019, que en realidad fue un acto de discriminación debido a su embarazo y lactancia. Por ello, solicita su reposición y la nulidad de la carta de despido.

3.2.2 Posición de la parte demandada

En respuesta a la demanda presentada por Rosa Rocío Ortiz Cerna, el Touring y Automóvil Club del Perú exponen su posición. La empresa argumenta que el vínculo laboral con la trabajadora se dio bajo un contrato a plazo indeterminado desde el 2 de mayo de 2017, ocupando el puesto de Jefa de Tesorería, el cual se encontraba calificado como "de confianza". Según el contrato, la trabajadora quedó sujeta a un periodo de prueba de seis meses, durante el cual se evaluaría su idoneidad para el puesto; la empleadora subraya que estas condiciones laborales fueron pactadas y detalladas en el contrato desde el inicio de la relación laboral.

Respecto a las acusaciones de hostilidad, la empresa niega tajantemente haber actuado de manera discriminatoria, argumenta que las sanciones disciplinarias aplicadas a Ortiz Cerna ocurrieron antes de que ella notificara formalmente su embarazo, por lo cual sostiene que dichas medidas fueron el resultado de incumplimientos en sus funciones y no de una actitud hostil debido a su condición de embarazo o periodo de lactancia. Desde la perspectiva del empleador, no existe ninguna relación entre el estado de gestación de la demandante y las sanciones disciplinarias impuestas.

Además, la empresa argumenta que los actos calificados por Ortiz Cerna como hostiles no cumplen con los criterios establecidos en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, normativa que regula el concepto de hostilidad en el ámbito laboral. En consecuencia, sostienen que las medidas disciplinarias adoptadas fueron proporcionadas y fundamentadas, y que no constituyen actos hostiles o discriminatorios en su contra.

La empresa sostiene que el despido de Ortiz Cerna, notificado el 1 de abril de 2019, fue una decisión legítima basada en la figura de "retiro de confianza", explicando que esta decisión

estuvo respaldada por el historial de sanciones disciplinarias de la trabajadora y no se debió a su estado de lactancia, considerando que la demandante había dado a luz el 28 de diciembre de 2018, la empresa destaca que a la fecha de notificación del despido, ella ya había superado los 90 días establecidos para el periodo de descanso postnatal, por lo que no contaba con una protección laboral especial. En este párrafo solo señala lo que la empresa (parte demandada señala en su contestación de demanda) más no es una afirmación o argumento que resalte nuestra posición, pues el párrafo posterior se explica el por qué es incorrecto lo señalado por la empresa.

Sin embargo, este argumento sustentado por la empresa (parte demandada) resulta incorrecto a la luz de la normativa y la jurisprudencia peruana. Así, el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que el despido de una trabajadora por motivo de embarazo, parto o lactancia es nulo y se presume discriminatorio si el empleador no demuestra una causa justa. Además, el Convenio 183 de la OIT, ratificado por Perú, dispone que la protección contra el despido no solo se extiende al periodo de gestación, sino también a la etapa de lactancia, así, en su artículo 8, señala lo siguiente:

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

En cuanto a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara en este punto, en el Expediente N.° 2748-2021-PA/TC, se determinó que la protección de la maternidad en el ámbito laboral es de carácter objetivo, no estando condicionada a una comunicación formal de la trabajadora ni restringida a un plazo fijo. De manera similar, la Casación Laboral N.° 30535-2019 estableció que la prohibición de despido por maternidad se extiende más allá del descanso postnatal y que la carga de la prueba sobre la existencia de una causa justa recae sobre el empleador. En el caso concreto del Expediente N.° 9744-2019, el despido de Ortiz Cerna se produjo mientras se encontraba en periodo de lactancia, una etapa protegida expresamente por la normativa nacional e internacional. La empresa no acreditó que su cese estuviera basado en una causa justa, limitándose a invocar el "retiro de confianza", figura que no es reconocida

como causal válida para extinguir la relación laboral de una trabajadora en situación de maternidad protegida.

3.3 Decisión judicial

3.3.1 *Exposición de la resolución adoptada por el Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente- Poder Judicial del Perú*

En primer lugar, es menester señalar que, de acuerdo con los fundamentos expuestos por la parte demandante, constituye materia de controversia a lo siguiente:

- a. Determinar si el cese de la demandante fue como consecuencia de un despido nulo contemplado en el inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba la Ley de Competitividad y Productividad.
- b. Determinar si corresponde la reposición y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de despido hasta su efectiva reposición.
- c. Determinar si corresponde declarar la nulidad de la Carta de Despido.

De conformidad con lo señalado, el Tribunal se pronunció de la siguiente manera:

En cuanto al retiro de confianza como causal de cese. En principio, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, se inclinaban respecto a que el retiro de confianza era una causa válida del cese de un trabajador que ejerce el cargo de confianza. Sin embargo, en este caso, el Tribunal cita al II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral, que establece que establece un criterio específico para trabajadoras en estado de gestación o lactancia. Este criterio reconoce que dichos trabajadores tienen una protección especial sustentada por la Ley, la Constitución y diversas normas internacionales, las cuales no distinguen entre los niveles, cargos o categorías que el trabajador ocupa en la organización. De este modo, el tribunal concluye que aplicar un retiro de confianza a una trabajadora en estas circunstancias transgrede los principios y normas de protección laboral.

Con base en esta protección especial, el tribunal argumenta que, cuando un empleador retira la confianza a una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, existe la obligación de justificar objetivamente la medida. Dado el contexto de protección reforzada, se presume la existencia de un despido nulo en estos casos, por lo que la causa de retiro de confianza debería sustentarse en hechos concretos y justificados.

En el contexto con los hechos, la emplazada, en el contrato de trabajo, otorgó a la demandante, protección contra el despido arbitrario, lo que, en buena cuenta, quiere decir que, para que sea despedida debía de existir una motivación más allá de la sola alegación del retiro de confianza, o en todo caso, el retiro de confianza debía de estar, en este caso en particular,

fundamentada en situaciones reales tipificadas en el artículo 24° del Decreto Supremo N° 003-97.

En cuanto a los medios probatorios evaluados, el tribunal observa que, a pesar de que la demandada impuso varias sanciones disciplinarias a la actora, en la carta de cese de fecha 1 de abril de 2019 no se menciona ninguna causal tipificada en el artículo 24° del Decreto Supremo N° 003-97, esta carta solo hace referencia al retiro de confianza sin ofrecer una fundamentación suficiente ni dar oportunidad a la trabajadora de defenderse. Además, la parte demandada no negó tener conocimiento de que la actora se encontraba en periodo de lactancia al momento del despido, hecho confirmado por el Comunicado 007-2018 de fecha 23 de julio de 2018, mediante el cual la trabajadora informó a su empleador sobre su estado de gestación. Por tanto, dado que la demandada no acreditó una causa justa de despido, se aplica la presunción establecida en el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por lo cual se considera que el cese se debió a la situación de lactancia de la trabajadora, y no a una causa justa, presunción que no fue desvirtuada por la demandada.

Por tanto, el tribunal concluye que el cese de la actora debe ser considerado como un despido nulo, de conformidad con el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y ordena la reposición de la trabajadora en el puesto que ocupaba antes de ser despedida. En consecuencia, el tribunal se refiere al pago de las remuneraciones devengadas, fundamentándose en el artículo 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que, cuando se declara fundada una demanda de nulidad de despido, el juez debe ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido, deduciendo los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. En aplicación de esta norma, el tribunal ordena el pago de las remuneraciones devengadas, abarcando el período desde el despido hasta la fecha efectiva de reposición.

Finalmente, en cuanto a la nulidad de la carta de Despido de fecha 1 de abril de 2019, el tribunal señala que, al haberse determinado la nulidad del despido, dicha declaración de nulidad también se extiende a todos los actos derivados de este, incluyendo la carta de cese.

3.3.2 Referencias a la normativa aplicable

En cuanto a la normativa aplicable para fundamentar la decisión, el tribunal basa su razonamiento en diversas disposiciones y precedentes que otorgan protección especial a las trabajadoras en estado de gestación y lactancia, lo que refuerza la obligación del empleador de justificar debidamente un despido en estas circunstancias.

Primero, hace referencia al II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral, llevado a cabo vía virtual, el 09 de octubre de 2020, en el que se discutió la

procedencia de la reposición laboral de trabajadoras gestantes en cargos de confianza. En este pleno, los jueces concluyeron que procede la reposición, afirmando que las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia gozan de una protección especial amparada por la Ley, la Constitución y normativas internacionales. Este criterio subraya que el retiro de la confianza a una trabajadora en estas condiciones transgrede los principios y normas que respaldan su protección, sin distinguir el nivel, cargo o categoría que ocupe en la organización.

En segundo lugar, el Tribunal hace referencia a la Constitución Política del Perú, para respaldar el derecho al trabajo, enfatizando la protección constitucional de las trabajadoras en situación de vulnerabilidad. Según el artículo 22°, el derecho al trabajo debe protegerse contra el despido arbitrario, en especial para trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad, como el embarazo o la lactancia. Además, el artículo 23° establece la obligación del Estado de prestar especial atención a la protección de la madre, del menor de edad y de trabajadores en situación de impedimento. Finalmente, el artículo 27° garantiza que la ley otorgará adecuada protección contra el despido arbitrario, sin distinción alguna sobre el tipo de relación laboral.

Asimismo, resalta el artículo 29° inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que contempla la nulidad del despido en casos de embarazo y lactancia; este inciso establece que es nulo cualquier despido que ocurra por motivo de embarazo, nacimiento o lactancia durante el periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento, siempre que el empleador haya sido notificado del embarazo antes del despido. La ley presume que el despido se debe a estas causas si el empleador no puede probar una causa justa, sin que esto limite su facultad de despedir en caso de una causa justificada.

Por último, el Tribunal apoya su decisión en precedentes. Así, conforme a la señaló que el despido de una trabajadora embarazada constituye una medida inconstitucional al calificarlo como discriminación por razón de sexo. Esta sentencia destaca que el estado de gestación afecta exclusivamente a las mujeres, por lo que cualquier despido en estas condiciones se considera una discriminación basada en el género y una violación de los derechos fundamentales.

En conclusión, el tribunal estructura su decisión sobre una serie de normativas y precedentes que refuerzan el derecho de la trabajadora en estado de gestación o lactancia a ser protegida contra despidos arbitrarios. Esta protección especial se fundamenta en la Constitución, la legislación laboral y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, todos los cuales establecen criterios claros para salvaguardar los derechos laborales y evitar la discriminación hacia las trabajadoras en estas situaciones.

Por tanto, es relevante destacar que este tipo de casos evidencian una necesidad de fortalecer la regulación sobre el retiro de confianza, a fin de evitar que se convierta en un mecanismo arbitrario que vulnere derechos fundamentales. La estabilidad de la trabajadora no desaparece ni se debilita por el hecho de ocupar un cargo de confianza, ya que la garantía de protección frente a despidos arbitrarios durante el periodo de lactancia se extiende a todas las trabajadoras sin excepción, independientemente de su posición dentro de la empresa. En este sentido, el pronunciamiento judicial que resuelva este caso no solo tendrá impacto en la situación particular de la demandante, sino que también contribuirá a la consolidación de un precedente en la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres en situación de maternidad.

3.4 Análisis del caso

3.4.1 Evaluación de los argumentos de las partes a la luz de la legislación vigente

En el presente caso, se evalúa la validez de los argumentos expuestos por ambas partes procesales, la demandante trabajadora y la empresa como demandada, tomando en cuenta las disposiciones de la legislación laboral peruana, que otorga especial protección a las trabajadoras en periodo de gestación y lactancia. Este análisis nos permitirá determinar si el despido de la trabajadora, basado en el retiro de la confianza por parte del empleador, se encuentra dentro de los límites del derecho laboral, o por el contrario esta decisión vulnera sus derechos en condición de madre lactante.

Primero; la trabajadora, Rosa Rocio Ortiz Cerna, argumenta que su despido es ilegal y discriminatorio, ya que ocurrió mientras estaba en periodo de lactancia, una etapa en la que la legislación peruana otorga una protección especial a la madre trabajadora. Para sustentar su posición, la demandante invoca:

- Protección contra el despido arbitrario en estado de lactancia, un derecho que se deriva tanto de la Constitución como de normas laborales y de seguridad social. La Constitución del Perú, en su artículo 23, resalta la obligación del Estado de brindar una especial protección a las trabajadoras en este periodo. Asimismo, la normativa laboral busca garantizar la estabilidad de las trabajadoras durante la maternidad y lactancia, considerando que esta protección es indispensable para salvaguardar los derechos tanto de la madre como del menor.
- Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, esto debido a condición de lactante, un derecho protegido por la Constitución y por el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad. Este convenio establece estándares para proteger los derechos de las mujeres

trabajadoras durante y después del embarazo, incluyendo la prohibición de despido durante el periodo de maternidad, salvo en casos excepcionales no relacionados con su estado de salud o maternidad. Asimismo, el convenio subraya la necesidad de evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de embarazo o lactancia en el lugar de trabajo.

El argumento de la demandante pone en evidencia una cuestión central en el derecho laboral peruano: la efectiva garantía de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Aunque existen normas que establecen una protección reforzada para las trabajadoras gestantes y lactantes, la realidad muestra que en muchos casos estas disposiciones no son respetadas, lo que genera la necesidad de una mayor fiscalización y sanción. En este sentido, el caso de la trabajadora Ortiz Cerna no solo debe evaluarse desde la normativa vigente, sino también desde la perspectiva de la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección y sanción ante estos escenarios de vulneración.

Por otro lado, la empresa demandada, Touring y Automóvil Club del Perú, justifica el despido de la trabajadora a través de la figura del “retiro de confianza”, una figura permitida por la legislación peruana en ciertos casos, donde el cargo del trabajador depende de la confianza mutua entre los empleadores y el empleado. Sin embargo, este argumento no es acorde con la legislación vigente, especialmente considerando la condición de vulnerabilidad de la trabajadora durante su periodo de lactancia.

Si bien es cierto que el retiro de confianza es un mecanismo válido para dar por concluida la relación laboral en determinados cargos, su aplicación no puede contravenir normas de mayor jerarquía como la Constitución o tratados internacionales ratificados por el Perú, como el Convenio 183 de la OIT. En este sentido, el despido de una trabajadora en periodo de lactancia bajo esta figura representa una contradicción con el marco normativo de protección de la maternidad, pues implica que el empleador pueda desconocer con facilidad las garantías establecidas para este grupo de especial protección.

Por ello, es de resaltar en el marco del Convenio 183 de la OIT establece en su artículo 8 que las trabajadoras no pueden ser despedidas durante el periodo de maternidad, salvo en circunstancias excepcionales que no estén relacionadas con su estado de salud o maternidad. Además, la Constitución Política del Perú, en su artículo 22, garantiza el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, especialmente para las trabajadoras en situación de vulnerabilidad como el embarazo y la lactancia. Este principio se refuerza con el artículo 23° de la misma norma, que obliga al Estado a garantizar especial protección a la madre y al menor de edad. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 29°, inciso e), establece que

el despido de una trabajadora durante el embarazo o lactancia es nulo, presumiéndose que dicha decisión está motivada por estas circunstancias, a menos que el empleador pueda demostrar una causa justa para el despido.

El análisis del caso concreto muestra que el retiro de confianza no constituye una causa justa para el despido en estas circunstancias, pues no se ha demostrado que la decisión del empleador tenga fundamento en hechos objetivos y ajenos a la condición de lactante de la trabajadora. En este sentido, la protección contra el despido durante el periodo de lactancia tiene un carácter imperativo, lo que implica que no puede ser desconocida bajo argumentos genéricos de discrecionalidad por parte del empleador.

Además, en el marco de los precedentes jurisprudenciales, el II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral de 2020 resaltó que las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia deben ser restituidas en sus puestos laborales si son despedidas durante estos periodos, puesto que la protección a estas trabajadoras está amparada por la Constitución, la ley y convenios internacionales, sin distinción del cargo que ocupen. Por lo tanto, el argumento del “retiro de confianza” invocado por la parte demandada no se ajusta a la legislación vigente, pues la protección por maternidad y lactancia no está condicionada a la naturaleza de las funciones de la trabajadora. En este sentido, la estabilidad de la trabajadora no desaparece ni se debilita por el hecho de ocupar un cargo de confianza, ya que la garantía de protección frente a despidos arbitrarios durante el periodo de lactancia se extiende a todas las trabajadoras sin excepción, independientemente de su posición dentro de la empresa.

Desde un análisis crítico, consideramos que la insuficiencia de los precedentes administrativos y judiciales en el país respecto a la aplicación del Convenio 183 de la OIT; a pesar de que el Perú ha ratificado este convenio, su implementación efectiva en el ámbito laboral privado aún enfrenta desafíos. La falta de sanciones ejemplares a los empleadores que vulneran estos derechos incentiva la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en situación de maternidad. Se requiere no solo una mayor fiscalización, sino también medidas legislativas que fortalezcan la presunción de nulidad del despido, estableciendo indemnizaciones agravadas en caso de despidos arbitrarios durante la gestación y lactancia, como sucede en otros países con regulaciones laborales más avanzadas en protección de la maternidad.

Asimismo, la normativa interna peruana, como el Decreto Legislativo N.º 728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se queda corta en cuanto a los mecanismos de reparación para las trabajadoras despedidas en estas condiciones. Aunque la reposición es una alternativa contemplada, muchas trabajadoras se ven en la práctica obligadas a optar por una

compensación económica debido a la dificultad de reintegrarse en sus puestos de trabajo tras litigar contra sus empleadores. Este panorama desincentiva la denuncia de estos despidos arbitrarios y deja un vacío significativo en la protección efectiva de los derechos de las trabajadoras lactantes. La precariedad económica en la que muchas de ellas se encuentran las obliga, en muchos casos, a optar por el silencio ante el temor de perder su única fuente de ingresos, para corregir esta situación, resulta imperativo un enfoque normativo más protector que no solo contemple sanciones más severas y directas contra los empleadores reincidentes, sino también la creación de un fondo de compensación estatal, como propuesta de solución frente a esta coyuntura. Este fondo garantizaría la estabilidad económica de las trabajadoras afectadas mientras se resuelve su situación laboral, evitando que la falta de recursos se convierta en una barrera para la exigencia de sus derechos.

Finalmente, es relevante analizar el impacto del contexto en que se producen estos despidos en la economía de la trabajadora y su familia, pues la pérdida de empleo durante el periodo de lactancia no solo afecta la estabilidad financiera de la madre, sino que también impacta el desarrollo del niño, considerando que el acceso a una alimentación adecuada y a cuidados esenciales puede verse comprometido; la normativa debería incorporar disposiciones específicas sobre la estabilidad económica de la madre lactante, asegurando que el despido en estas circunstancias conlleve sanciones indemnizatorias superiores y la posibilidad de acceso prioritario a nuevos empleos en el sector público o privado a través de programas de reinserción laboral.

3.4.2 Consideraciones sobre la carga de la prueba

La legislación laboral peruana ha establecido mecanismos para proteger a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, reconociendo su especial vulnerabilidad en estos periodos. Esta protección se extiende al ámbito probatorio en caso de un despido; el marco normativo vigente asigna al empleador la responsabilidad de justificar los motivos del despido, brindando una presunción favorable hacia el trabajador.

La presunción en el derecho laboral es un tipo de razonamiento lógico que permite derivar la certeza de un hecho desconocido a partir de uno ya conocido. En el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), el artículo 29 permite emplear presunciones como medio de prueba. En el caso específico de despido de una trabajadora embarazada o en reciente maternidad, el artículo 29 inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo 003-97-TR) establece que "se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir". Así, esta presunción favorece a la trabajadora

y transfiere la carga probatoria al empleador, quien debe justificar la existencia de una causa justa para el despido.

La legislación peruana establece una presunción *juris tantum* principio legal que da por cierta una cosa salvo que se pruebe lo contrario, es decir, se presume que el despido está relacionado con el embarazo o lactancia si ocurre durante estos periodos, salvo que el empleador demuestre lo contrario. En consecuencia, la trabajadora solo debe probar su estado de embarazo o maternidad reciente, y el empleador asume la obligación de probar que el despido fue por causa justa. Esta presunción legal es concordante con el artículo 8 del Convenio 183 de la OIT, que dispone que "la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador".

Al respecto, en el Expediente N.º 03190-2008-PA/TC Cajamarca, en el fundamento 4, se ha señalado que:

[...] no corresponde a la demandante (trabajadora embarazada) acreditar que el despido fue realizado como consecuencia del embarazo.

También, en la misma línea de interpretación, existe una jurisprudencia diversa sobre la necesidad de que la trabajadora comunique formalmente su estado de embarazo al empleador. Javier Arévalo Vela, Juez Supremo Titular de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su artículo publicado con nombre "*Protección de la maternidad en el Trabajo*" cita los siguientes expedientes:

Casación N°275-2005-AREQUIPA, de fecha 15 de diciembre de 2005, sostuvo al respecto, lo siguiente:

[...] se dispone como exigencia la notificación documental del embarazo al empleador (previa al despido) para oponerla como causal de nulidad de despido, lo que se buscó fue evitar despidos arbitrarios a mujeres gestantes que no traslucen su real situación especial, de allí que se requiera en este caso como requisito sine qua non la comunicación documental al empleador, pues de lo contrario no sería posible presumir que el despido efectuado se encontró motivado en razones discriminatorias contra la gestante. Distinta es la situación cuando el estado de gestación es evidente por el desarrollo del feto, resultando razonable entender que la madre trabajadora se encuentra igualmente protegida frente a despidos, en atención al precepto constitucional señalado en el considerando anterior; consecuentemente de producirse el despido a una madre en evidente estado de gestación, se debe entender que tal despido tiene como fundamento la discriminación por embarazo.

Además, el mismo autor manifiesta cual es el criterio similar que se ha mantenido en la Casación N°2213-2006-LA LIBERTAD del 18 de setiembre de 2007, sobre el requisito de la comunicación previa al empleador del estado de gestación, la doctrina no es pacífica. Quispe, y otro admiten que la comunicación documental al empleador de la situación de embarazo de la trabajadora, excepcionalmente, no será exigible en el caso siguiente:

[...]en el supuesto que el embarazo de la madre gestante sea evidente, pues, la notificación no determinará la protección a la que se encuentra sujeta. Esto quiere decir que la notificación del embarazo sirve tan solo para hacer de conocimiento del empleador del estado de gestación de la trabajadora cuando este no sea evidente; sería ilógico alegar desconocimiento del estado de la gravidez cuando a simple vista era reconocible el estado de la trabajadora. En suma, la notificación del embarazo al empleador será inexigible cuando el estado de la trabajadora sea evidente.

Así mismo, GÓMEZ, al referirse al conocimiento que debe tener el empleador de la situación de gravidez de la trabajadora nos dice lo siguiente:

Obviamente que el empleador debe tener conocimiento que la trabajadora está gestando, sea porque se le ha puesto en conocimiento, o porque fluye de una simple observación externa [...].

La normativa y la jurisprudencia peruana protegen a las trabajadoras embarazadas o en lactancia al establecer que la carga probatoria de justificar el despido recae en el empleador; esta medida busca evitar despidos discriminatorios basados en el estado de gravidez o reciente maternidad de la trabajadora, y refuerza el deber del empleador de proceder con justificación y transparencia en estos casos.

En ese sentido, y para reforzar lo ya explicado con anterioridad, tanto el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 2748-2021-PA/TC, como la Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 30535-2019, han ratificado este criterio al afirmar que el despido ocurrido durante el embarazo, dentro de los noventa días posteriores al parto o en el periodo de lactancia, se presume nulo salvo que el empleador pruebe la existencia de una causa justificada y ajena a la maternidad. Esta postura encuentra respaldo en el Convenio N.º 183 de la OIT y en el Expediente N.º 01541-2022-PA/TC, los cuales refuerzan la necesidad de brindar una protección laboral efectiva a las mujeres en esta situación, reconociendo la extensión del fuero maternal más allá de la gestación, hasta la etapa de lactancia.

De manera concordante, la Casación Laboral N.º 30535-2019 - Lima establece como doctrina jurisprudencial que no es requisito que la trabajadora comunique por escrito su

embarazo para activar la protección legal contra el despido. En estos casos, la ley presume que el despido ha sido motivado por la maternidad si ocurre durante la gestación, dentro de los noventa días posteriores al parto o en el periodo de lactancia. Esta presunción refuerza el deber del empleador de proceder con transparencia y justificación en estos casos, evitando decisiones arbitrarias que puedan afectar la estabilidad laboral de la trabajadora y, en consecuencia, el bienestar del menor a su cargo.

Ahora bien, respecto a la postura que sostiene que la comunicación del estado de gestación debe realizarse formalmente al empleador, la jurisprudencia ha dejado en claro que este requisito no es exigible para que opere la protección reforzada contra el despido.

En este sentido, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 2748-2021-PA/TC, ha establecido que la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas es un derecho de carácter objetivo, cuya aplicación no está condicionada a la comunicación expresa de su estado de gravedad. Lo determinante es la existencia del embarazo y no su notificación documental al empleador, por lo que la ausencia de esta comunicación no puede ser utilizada como justificación para un despido.

Y de manera concordante, la Casación Laboral N.º 30535-2019 - Lima refuerza este criterio al establecer como doctrina jurisprudencial que no es necesario que la trabajadora informe por escrito su estado de embarazo para que se active la protección legal contra el despido. En estos casos, la ley presume que el despido ha sido motivado por el embarazo si ocurre durante la gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

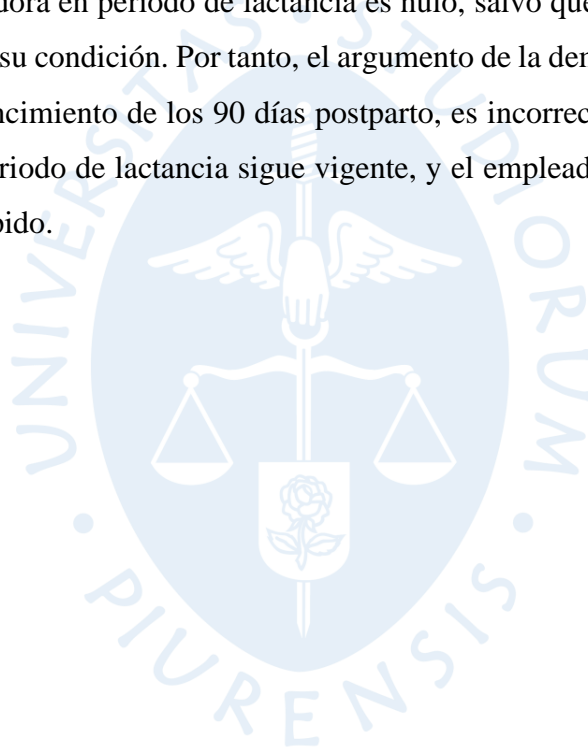
Asimismo, la protección contra el despido no solo se limita al periodo de gestación, sino que también se extiende a la etapa de lactancia. De acuerdo con el Expediente N.º 01541-2022-PA/TC, la prohibición de discriminación por razones de sexo incluye situaciones en las que las trabajadoras pueden ser afectadas por su condición de madres, como la no renovación de contratos o la restricción de derechos laborales debido a la maternidad. En esta línea, la normativa y jurisprudencia nacional han reconocido que el fuero de protección abarca no solo el embarazo, sino también el periodo posterior al parto, garantizando que las trabajadoras en etapa de lactancia no sean objeto de medidas arbitrarias que afecten su estabilidad laboral.

En cuanto al caso en concreto, de acuerdo a la contestación, la parte demandada argumentó que:

[...] considerando la fecha de nacimiento de su menor hijo (28 de diciembre de 2018), a la fecha de notificación de la Carta de retiro de confianza, la demandante había superado los 90 días al nacimiento del menor, superando el periodo de descanso pre y post natal [...]

Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, la protección laboral de las trabajadoras no se limita únicamente al periodo de gestación o a los 90 días posteriores al parto, sino que se extiende al periodo de lactancia. En el caso de la demandante, aunque haya transcurrido el plazo de los 90 días postparto, ella se encontraba en periodo de lactancia, por lo que seguía siendo beneficiaria de la protección reforzada contra el despido.

El Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 2748-2021-PA/TC, ha establecido claramente que la protección por maternidad no se agota con el parto, sino que incluye también la lactancia, en virtud de los derechos fundamentales de la trabajadora y del interés superior del niño. Además, la Corte Suprema en la Casación N.º 30535-2019 - Lima, ha indicado que el despido de una trabajadora en periodo de lactancia es nulo, salvo que el empleador demuestre una causa justa ajena a su condición. Por tanto, el argumento de la demandada, que basa la falta de protección en el vencimiento de los 90 días postparto, es incorrecto. La estabilidad laboral de la trabajadora en periodo de lactancia sigue vigente, y el empleador no ha demostrado una causa justa para el despido.



Conclusiones

Primera.- Se reafirma que la legislación peruana reconoce y garantiza una estabilidad laboral reforzada a favor de las trabajadoras en estado de gestación y lactancia. De conformidad con el artículo 29 inciso e) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como con el Convenio 183 de la OIT, se establece una protección especial que prohíbe el despido de una trabajadora en tales condiciones, extendiendo el fuero maternal al periodo de lactancia, salvo que se acredite una causa justa debidamente sustentada. En el caso analizado, se determinó la nulidad del despido de Rosa Rocío Ortiz Cerna, dado que el empleador no logró demostrar la existencia de una causa justificada para su despido, reafirmando así el principio de no discriminación en razón de la maternidad.

Segunda.- Se destaca la consolidación de una presunción *iuris tantum* en favor de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, dicha presunción obliga al empleador a demostrar que la terminación del vínculo laboral obedece a razones objetivas ajenas a la condición de maternidad de la trabajadora. En el presente caso, la empresa demandada no pudo desvirtuar esta presunción, lo que llevó a que el juzgado declarara la nulidad del despido; este mecanismo de protección tiene como finalidad evitar prácticas discriminatorias y garantizar la permanencia de la mujer en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Tercera.- Se evidencia que el retiro de confianza no puede ser utilizado como causal de despido de una trabajadora en estado de gestación o lactancia, pues la legislación laboral peruana no contempla el retiro de confianza como una justificación válida para prescindir de los servicios de una trabajadora en estas condiciones, dado que ello atentaría contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad en las relaciones laborales. En el caso de Ortiz Cerna, el tribunal enfatizó que la empresa intentó ampararse en el retiro de confianza para justificar el despido, cuando en realidad este se encontraba prohibido por el marco normativo protector del derecho al trabajo de la madre trabajadora.

Cuarta.- Se resalta que la protección laboral no solo se limita al periodo de gestación, sino que se extiende al periodo de lactancia y al retorno de la trabajadora a sus funciones; esto es consistente con el Convenio 183 de la OIT, que establece que la protección contra el despido debe prolongarse más allá del parto y abarcar todo el periodo de lactancia, asegurando la reincorporación de la trabajadora a su puesto en condiciones iguales o mejores a las que tenía antes de su licencia por maternidad. Asimismo, este convenio dispone que la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar que el despido no está relacionado con la maternidad ni la lactancia. Además, garantiza el derecho de la trabajadora a retornar a un puesto

equivalente con la misma remuneración y condiciones laborales, prohibiendo cualquier forma de discriminación por razón de embarazo o lactancia en el acceso y permanencia en el empleo.

Quinta.- Se puede constatar que tanto la legislación colombiana, ecuatoriana y de Republica Dominicana buscan proteger a la trabajadora en condición de embarazo o en periodo de lactancia. Si bien, la intensidad y los mecanismos de protección varían, existe una estabilidad laboral reforzada, que demuestra un compromiso más fuerte con la maternidad y lactancia, exigiendo autorizaciones administrativas o estableciendo prohibiciones más amplias. Perú, por su parte, también busca proteger a estas trabajadoras, se apoya en la presunción de nulidad y la inversión de la carga de la prueba. Sin embargo, es posible que el empleador pueda despedir a la trabajadora en estado de gestación o en periodo de lactancia por pérdida de confianza, dado que nuestra legislación presenta vacíos normativos que colocan a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad que no se observa en los otros países analizados.

Sexta.- Este análisis resalta la necesidad de que el marco normativo peruano continúe fortaleciendo la protección de las trabajadoras en situación de maternidad y lactancia. Si bien la normativa vigente y los convenios internacionales ofrecen un respaldo significativo, es necesario reforzar las políticas públicas que prevengan la discriminación laboral y sancionen severamente cualquier vulneración de los derechos de las trabajadoras. La presente investigación contribuye a la comprensión de la estabilidad laboral reforzada y la necesidad de su aplicación efectiva, asegurando un entorno laboral equitativo y libre de discriminación para las madres trabajadoras.

Referencias

- Álvarez, M., Tejena, A., y Piloso, V. (2024). Análisis de las normas aplicadas en legales para mujeres embarazadas despedidas. *LEX Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas*, 7(25), 482-495. <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/272/662>
- Arévalo, J. (2018). *Tratado de Derecho Laboral: Derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo. Los principios del derecho del trabajo*. Lima, Perú: Instituto Pacífico. <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3ra. ed.). Lima: Jurista Editores.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica.
- Camaño, E. (diciembre de 2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*(33), 175-214. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Campos, S. (2005). ¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de Dirección y a los trabajadores de confianza contra el Despido arbitrario? A propósito del criterio establecido Recientemente por el Tribunal Constitucional. *Derecho y Sociedad*(25), 185. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17043>
- De Buen, N. (2000). Derechos del trabajador de confianza. *Colección nuestros derechos*, 19-35.
- Lalanne, E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*(11), 135-177.
- Montoya, A. (1998). *Derecho del trabajo* (19 ed.). Madrid: Tecnos.
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletim Informativo Laboral*, N° 92. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- OIT, O. I. (19 de mayo de 2016). *El Perú ratifica el Convenio para la Protección de la Maternidad* (núm. 183). Protección de la Maternidad: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C22228CB6532DFD505257FD2005C43F4/\\$FILE/Protecci%C3%B3n_de_la_maternidad.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C22228CB6532DFD505257FD2005C43F4/$FILE/Protecci%C3%B3n_de_la_maternidad.pdf)
- Palomeque, M. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española. Cuadernos y debates* 28. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

- Tavera, R., y Mañón, C. (2017). Perspectiva jurídica del convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en república dominicana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social-UNAM*(24), 223-238. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n24/1870-4670-rlds-24-00223.pdf>
- Toyama, J. (2005). . *Instituciones del derecho laboral* (1ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J., y Merzthal, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS Revista de derecho*(65), 82-88.
- Valderrama, L. (2019). El derecho laboral en la jurisprudencia del TC. *Gaceta Jurídica*.
- Vega, E. (2015). *Raificación del Convenio 183 de la OIT. Defensoría del Pueblo salda ratificación del Convenio que amplía de 12 a 14 semanas el periodo de licencia por maternidad*. Nota de Prensa N°054/OCII/DP/2015. Defensoría del Pueblo: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/NP-054-15.pdf>



Legislación

Convenio N°183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Código de Trabajo de la República Dominicana

Código de Trabajo del Gobierno Chile. 1 de enero de 2019. Chile: El Presidente.

Constitución Política del Perú. 1993. Congreso de la República, 1993.

Convenio N°001. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 Organización internacional del trabajo.

Convenio N°156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Convenio N°87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948. San Francisco: Organización internacional del trabajo.

Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. 26 de enero de 1996. Perú: El Presidente de la República.

Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997. Perú: El Presidente de la República.

Decreto Supremo N.º 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 3 de diciembre de 1992. Perú. El Presidente de la República.

Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. 2002. Perú: El Presidente de la República.

Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo. 5 de noviembre del 2003. Perú: El Presidente de la República.

Ley Federal del Trabajo. 1 de abril de 1976. México: El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley N°24514 de Estabilidad en el Trabajo. 5 de junio de 1986. Perú: El Presidente de la República.

Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. 1 de agosto de 1985.

Jurisprudencia

Corte constitucional de Ecuador. Sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidiOTIxOTliOC1kYzU3LTQ3MmUtOTU1Zi00YzI0NGFiYzg2Y2QucGRmJ30=

Corte Suprema de Justicia, Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Casación laboral N° 18450-2015 Lima, 21 de agosto de 2015.

Corte Suprema de Justicia, Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Casación laboral N° 5453-2013 La Libertad, 21 de agosto de 2015.

Corte Suprema de Justicia, VII Pleno Casatorio en materia laboral y previsional, 22 de mayo
de 2018.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la
República. Casación Laboral N° 22237-2018 del Santa

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007.

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º 0206-2005- AA/TC, 9 de diciembre de 2005.

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º. 8-2008-PI/TC, 22 de abril de 2009.

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º01541-2022-PA /TC, 29 de febrero de 2024

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º01828-2010-PA /TC, 23 de marzo de 2010.

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º03190-2008-PA /TC - Cajamarca, 02 de julio
de 2009

Tribunal Constitucional. Sentencia del EXP. N.º03601-2014-PA /TC, 14 de julio de 2020

