



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**LA GESTACIÓN Y/O LACTANCIA DE LA TRABAJADORA
DE CONFIANZA Y SU INCIDENCIA EN SUS DERECHOS
COMO CONSECUENCIA DE LA MUTABILIDAD DEL
RETIRO DE CONFIANZA, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
YOLANDA EDITH CUSIPOMA PILLACA
CÓDIGO ORCID N°0009-0005-0936-8893

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA

DOCENTE ASESOR:
MG. JULIO ARMANDO DONAYRE VEGA
CÓDIGO ORCID N°0000-0003-0057-5149

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de investigación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 28 de noviembre de 2023

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **CUSIPOMA PILLACA, YOLANDA EDITH**, de la **Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración**, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“LA GESTACIÓN Y/O LACTANCIA DE LA TRABAJADORA DE CONFIANZA Y SU INCIDENCIA EN SUS DERECHOS COMO CONSECUENCIA DE LA MUTABILIDAD DEL RETIRO DE CONFIANZA.”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dr. JOSE JORGE CAMPOS MARTINEZ
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4338-8941

Declaratoria de autenticidad de la investigación

Declaratoria de autenticidad de la investigación

Yo, Yolanda Edith Cusipoma Pillaca, identificada con DNI N° 71476245, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "La gestación y/o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en sus derechos como consecuencia de la mutabilidad del retiro de confianza", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2023.



Yolanda Edith Cusipoma Pillaca
DNI N.º 71476245



Dedicatoria

A mi maravillosa familia: Dedico la presente Tesis a mis queridos padres Carlos y Yolanda por hacer de mí una mejor persona y siempre estar apoyándome con sus palabras de aliento y recordándome que encomendando a Dios, todo lo bueno es posible.

A mis pequeños hermanos Carlitos y Karli por ser mi motor para seguir superándome y Eli por sus buenos deseos, sé que no me lo dices muy seguido, pero yo también te quiero mucho hermana.

A mi enamorado Luis Pablo por estar siempre en esos momentos complicados para mí, brindándome su amor y mucha paciencia. Gracias pepin, te amo flaquito bello.

Agradecimiento

Primero, agradezco a nuestro Divino Creador todopoderoso, por darme la vida y acompañarme en cada proceso y prueba en mi vida, a mi bella familia por su valioso apoyo, en mi formación personal y profesional.

Un agradecimiento a la Universidad Autónoma de Ica, por acogerme para poder desarrollarme como profesional en derecho y a mi asesor José Luis por apoyarme durante el desarrollo de mi tesis, un gran ser humano.

Resumen

La investigación tiene como título “La gestación y/o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en sus derechos como consecuencia de la mutabilidad del retiro de confianza”; planteó como objetivo determinar cómo el estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza en el empleador; como problemas específicos, se buscó analizar como la protección constitucional a las madres en gestación o lactancia exige al empleador que el retiro de la confianza responda a una causa objetiva; y, explicar como la presunción que tienen las madres trabajadoras gestantes o lactantes requiere al empleador una carga probatoria que acredite la causa objetiva del retiro de la confianza. La investigación planteó un enfoque cualitativo, de tipo básico, el nivel es interpretativo basado en la teoría fundamentada; como instrumento de recolección de datos se utilizó la guía de entrevista, como técnica la entrevista, la cual estuvo conformada por 8 preguntas abiertas, formuladas en base a las categorías de estudio, con el cual se arribó a la conclusión que el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras constituye una situación especial de protección por parte del Estado; si bien existe basta jurisprudencia sobre dicha protección a las trabajadoras ordinarias, actualmente el tratamiento jurídico otorgado a las trabajadoras de confianza en esta condición, su reconocimiento constitucional se viene dando en forma progresiva, lo que ocasiona que los órganos jurisdiccionales deban requerir al empleador la acreditación de la causa objetiva para su desvinculación, a fin de evitar decisiones basadas en su condición, con cortes discriminatorios por su condición de mujer; situación que claramente, advierte una cierta mutabilidad del retiro de confianza.

Palabras claves: *Causa objetiva, estado de gestación o lactancia, protección constitucional, retiro de confianza, trabajador ordinario.*

Abstract

The research is entitled "The gestation and/or breastfeeding of the employee in a position of trust and its impact on her rights as a consequence of the mutability of the withdrawal of trust"; its objective was to determine how the state of gestation or breastfeeding of the employee in a position of trust has an index in the mutability of the employer's withdrawal of trust; as specific problems, it sought to analyze how the constitutional protection of pregnant or breastfeeding mothers requires the employer that the withdrawal of trust must respond to an objective cause; and to explain how the presumption that pregnant or breastfeeding working mothers have requires the employer to prove the objective cause of the withdrawal of trust. The research proposed a qualitative approach, of a basic type, the level is interpretative based on grounded theory; the interview guide was used as an instrument for data collection, and the interview technique consisted of 8 open questions, formulated on the basis of the categories of study, which led to the conclusion that the state of pregnancy or breastfeeding of female workers constitutes a special situation of protection by the State; Although there is enough jurisprudence on such protection to ordinary workers, currently the legal treatment granted to workers of trust in this condition, its constitutional recognition is being given progressively, which causes the courts to require the employer to prove the objective cause for their dismissal, in order to avoid decisions based on their condition, with discriminatory cuts because of their status as women; a situation that clearly shows a certain mutability of the withdrawal of trust.

Key words: Objective cause, pregnancy or breastfeeding, constitutional protection, dismissal of trust, ordinary worker.

Índice general

Carátula	i
Constancia de aprobación de investigación.....	2
Declaratoria de autenticidad de la investigación	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Resumen	6
Abastract.....	7
Índice general	8
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
2.1 Descripción del Problema	11
2.2 Pregunta de Investigación General.....	13
2.2.1 Problema general	13
2.3. Pregunta de Investigación General.....	13
2.3.1. Problemas específicos	13
2.4. Objetivo.....	13
2.4.1. Objetivo general	13
2.4.2. Objetivos específicos	13
2.5. Justificación e importancia.....	14
2.5.1. Justificación práctica	14
2.5.2. Justificación metodológica	14
2.5.3. Justificación social.....	14
2.5.4. Justificación legal	15
2.6. Impacto de la investigación.....	15
2.7. Alcances y limitaciones.....	15
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1 Antecedentes.....	17
A nivel internacional	17
A nivel nacional	18
3.2 Bases teóricas	22
Trabajador de confianza.....	22
3.3 Marco conceptual	33
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	35

4.1	Tipo y nivel de Investigación	35
4.2	Diseño de la Investigación	35
4.3	Matriz de operacionalización de variables	36
4.4	Población	36
4.5	Muestra	36
4.6	Procedimiento de muestreo	37
4.7	Recolección y análisis de la información	37
4.8	Aspectos éticos y regulatorios	38
V.	RESULTADOS.....	39
5.1	Descripción de los resultados	39
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
6.1	Discusión de los resultados	60
	CONCLUSIONES	62
	RECOMENDACIONES.....	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
	ANEXOS	71
	Anexos 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa.....	72
	Anexos 2: Instrumento de recolección de información	73
	Anexo 3: Ficha de validación Juicio de Expertos.....	75
	Anexo 4: Informe Turnitin al 28% de similitud.....	77
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	81

I. INTRODUCCIÓN

El tratamiento legal y la protección constitucional de las madres gestantes y en estado de lactancia en el mundo, ha sido reconocimiento que se ha dado en forma progresiva; para la OIT proteger la maternidad es un tema de gran relevancia, debido a la participación que tiene las mujeres en el mercado laboral; a pesar de ello, en la vida diaria aún se observan situaciones, que evidencian las brechas entre el hombre y la mujer. Los organismos internacionales, han dejado sentado que la condición de embarazo o nacimiento de un menor, no es un motivo que ocasione una desvinculación, o sea visto como una causal de despido.

En nuestro país, esta situación ha sido abordado de una mejor manera, pues ya se ha establecido que las trabajadoras ordinarias no pueden ser despedidas por situaciones relacionadas a su estado de gestación o lactancia, debido a que constituiría despido nulo; no obstante, es evidente que existen situaciones que aún necesitan regularse, específicamente la situación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, debido a que claramente la desvinculación laboral en ellas, responde en forma diferente a una trabajadora ordinaria, en el caso de las trabajadoras de confianza, están supeditadas al poder de dirección del empleador, materializado en la facultad de retirar la confianza basado en causa subjetiva. Es por ello, que es necesario que estas situaciones sean abordadas a nivel legal y jurisprudencial, debido a los múltiples casos de abuso del poder de dirección, cuyas decisiones del empleador tienen cortes de discriminación a la mujer por el estado en el que se encuentra, ocasionando graves afectaciones a sus derechos fundamentales.

Por tal motivo, debido a que en la actualidad no existe un criterio jurídico vinculante que permita dilucidar estas situaciones; la presente investigación tiene como finalidad determinar cómo el estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza en el empleador. Por otra parte, es menester indicar que la investigación propone un enfoque cualitativo, de tipo básico, con un nivel interpretativo basado en la teoría fundamentada.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción del Problema

Como sabemos las trabajadoras en su condición de madre gestante o en periodo de lactancia han obtenido reconocimiento en forma progresiva en nuestro país; si bien, a nivel internacional existen instrumentos que imponen generar mecanismos de igualdad, en la práctica existe aún altos índices de discriminación que genera desigualdad salarial con este tipo de trabajadoras. En la actualidad, respecto a las madres gestantes o lactantes en su condición de trabajadoras de confianza exclusiva, se ha generado gran debate en la comunidad jurídica, debido al reciente tratamiento que se le está dando al término del vínculo laboral mediante el retiro de confianza.

Antes de ingresar al análisis de la problemática, es pertinente mencionar que los trabajadores de confianza en el régimen privado, según el artículo 43 del D.S. N°003-97-TR, nos dice que es la persona que labora en forma directa con su empleador, este tiene acceso a secretos propios de la empresa, que son de carácter reservado; nuestra jurisprudencia ha diferenciado a los trabajadores de confianza en dos tipos, el primero es el personal que ingresó a un puesto ordinario y después fue promovido al cargo de confianza; y, el otro es la persona que ingreso directamente al cargo de confianza, a este último se le denomina trabajador de confianza exclusivo. Ahora bien, tanto la ley, como la jurisprudencia y la doctrina, ha sentado que el designar a los trabajadores de confianza como su remoción o desvinculación mediante el retiro de confianza, son efectivizados por el empleador bajo el poder de dirección que este tiene; sin embargo, a diferencia del despido que requiere causa objetiva, el retiro de confianza responde a causa subjetiva que da término al vínculo laboral.

A razón de lo antes dicho, es que en la actualidad se ha originado una gran controversia en la comunidad jurídica, pues recientemente

nuestro Tribunal Constitucional, mediante un proceso de amparo determinó que no es válido extinguir la relación laboral de una trabajadora de confianza gestante o lactante, cuando los motivos reales de la desvinculación son por razones del embarazo o lactancia, por lo que se debe considerar como despido nulo, que puede dar mérito a una indemnización; por otra parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, determinó que era procedente reponer a una trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, cesada sin causa, aun cuando ostente un cargo de confianza puro o exclusivo; en estricta aplicación de la Ley N°30709, prohibiendo el despido por motivos que estén relacionados con la condición de las trabajadoras en estado de gestación o lactancias, bajo los parámetros establecido en el Convenio OIT 183, respecto a la protección de la maternidad.

Sobre ello, se basa la problemática planteada, pues si bien el retiro de confianza en el empleador puede basarse en la subjetividad de este; en el caso de las trabajadoras de confianza en gestación o lactancia, dicha subjetividad no debe basarse en el estado o en la condición que se encuentre; en ese sentido, debemos entender que el retiro de confianza por parte del empleador en el caso de las trabajadoras de confianza, exige que esta sea debidamente motivada, y sustentado por causas que no estén condicionados al estado de gestación o lactancia, lo que implica que el tiempo la naturaleza subjetiva del retiro de confianza mute a favor de la protección reforzada que tienen las madres gestantes, con la finalidad de cerrar esas brechas de desigualdad que aún existe en el ámbito laboral en relación con las madres gestantes.

En esa línea, esta protección especial que otorga la ley a las madres gestantes, requeriría en este caso excepcional, motivación para determinar la pérdida de confianza, lo que convertiría en la práctica la necesidad de contar con una causa objetiva como requiere el despido en nuestra legislación; y, no solo ello, en vista a la protección reforzada que tienen las madres gestantes, debería exigirse que el empleador acredite mediante carga probatoria la causa que originó el

retiro de confianza, pues caso contrario se estaría trasgrediendo las normativas y principios que sustentan el retiro de confianza.

2.2 Pregunta de Investigación General

2.2.1 Problema general

¿El estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza?

2.3. Pregunta de Investigación General

2.3.1. Problemas específicos

¿La protección constitucional a las madres gestantes o lactantes exige que el retiro de confianza responda a una causa objetiva?

¿La presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes requiere una carga probatoria que acredite la causa objetiva del retiro de la confianza?

2.4. Objetivo

2.4.1. Objetivo general

Determinar cómo el estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza en el empleador.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1 Analizar como la protección constitucional a las madres en gestación o lactancia exige al empleador que el retiro de la confianza responda a una causa objetiva.

O.E.2 Explicar como la presunción que tienen las madres trabajadoras gestantes o lactantes requiere al empleador una

carga probatoria que acredita la causa objetiva del retiro de la confianza.

2.5. Justificación e importancia

La justificación de la investigación, implica el para qué voy a investigar, motivando las razones mediante diversos tipos de justificaciones que se van a demostrar durante la investigación, los cuales son necesarios e importantes. (Hernández & Mendoza, 2018).

En esa línea presentaremos las distintas justificaciones de nuestra investigación.

2.5.1. Justificación práctica

La investigación realizada, buscará analizar el derecho a la protección contra el despido arbitrario de las madres embarazadas en su condición de trabajadoras de confianza; y, como la gestación o lactancia de la trabajadora de confianza, incide en el retiro de confianza subjetivo.

2.5.2. Justificación metodológica

Planteándose un enfoque cualitativo basado en la teoría fenomenológica, se analizará el fenómeno investigado desde las experiencias de los entrevistados, debido a la experiencia en el tema investigado, lo que buscará explicar como el retiro de la confianza ha ido mutando en la jurisprudencia, en los casos de las trabajadoras de confianza en gestación o lactancia.

2.5.3. Justificación social

La presente investigación tiene por finalidad mostrar los avances de los derechos de las trabajadoras de confianza en su condición de gestación o lactancia; a fin, de evitar actos de discriminación por su condición, mediante el ejercicio abusivo del derecho del empleador. Así también, se dará a conocer la

necesidad que existe en este caso excepcional, que los empleadores al ejercer su poder de dirección mediante el retiro de la confianza, sea motivado por causas objetivas contrario a la naturaleza subjetiva generalmente aplicable para estos trabajadores.

2.5.4. Justificación legal

La investigación tiene como finalidad analizar los alcances del contenido legal establecido en el art. 29 del TUO del Decreto Legislativo N°728, específicamente respecto al despido nulo motivado a los aspectos de gestación y lactancia; así también, analizar el ámbito de protección contenido en el art. 2 numeral 2 de la Carga Magna, relacionados a los trabajadores de confianza en estado de gestación o lactancia; finalmente, analizar el art. 26 numeral 2 de nuestra Constitución, respecto al principio de igualdad de oportunidades para las trabajadoras de confianza que se encuentren gestando o en estado de lactancia.

2.6. Impacto de la investigación

La investigación busca dar a conocer el nuevo tratamiento jurisprudencial sobre el retiro de la confianza en las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; y como esto incide en el poder de dirección del empleador, debido a la exigencia de una causa objetiva para el retiro de confianza; así también, da a conocer como el retiro de confianza viene mutando en nuestra legislación, debido al análisis constitucional que se realiza en cada situación específica.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

A nivel social, se analizará la condición especial de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; y como mediante los

avances jurisprudenciales se vienen salvaguardando sus derechos constitucionales; como alcance geográfico, la investigación se realizó en la Corte Superior de Justicia de Ica; metodológicamente, la investigación tiene un enfoque cualitativo.

2.7.2. Limitaciones

La investigación presentó limitaciones en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, debido a la sobrecarga laboral que presentaron los entrevistados; así también, se encontró limitaciones en las fuentes bibliográficas.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

A nivel internacional

Venegas (2014), Loja, en su tesis titulada *“La desprotección laboral de la mujer embarazada en la modalidad de contratos ocasionales que consta en la Ley Orgánica de servicio público en el Ecuador”* planteó en su investigación como objetivo general realizar un análisis jurídico sobre la doctrina existente en la legislación ecuatoriana, respecto al derecho de la mujer trabajadora en el ámbito público bajo modalidad de contratos ocasionales. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, las técnicas que se emplearon para la recolección de datos fueron la entrevista y la encuesta. Como conclusión el tesista indicó que la Ley Orgánica del Servicio Público viola el contenido constitucional de la República de Ecuador, debido a que esta prohíbe que se despidan a una trabajadora en estado de gestación o maternidad, asimismo, toda discriminación relacionada con sus roles reproductivos; las encuestas planteadas arrojan como resultado que a las servidoras embarazadas no se le garantiza su derecho a la estabilidad laboral. Agrega que la mayoría de los países tienen un contenido legal que protege la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación; sin embargo, menciona que en ciertas codificaciones que regulan los vínculos laborales, aún se aprecian ciertos rasgos de discriminación hacia las mujeres en estado de gestación.

Alegre (2021), Quito, en su tesis titulada *“Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación”*. La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y como instrumento utilizó el análisis jurisprudencial, obteniendo como conclusión que la reforma laboral pone de manifiesto una profunda extensión del derecho de igualdad y no discriminación en la salvaguarda de los derechos de la trabajadora gestante, dando lugar

a la creación del derecho de inamovilidad; como resguardo a los derechos de igualdad y no discriminación de la trabajadora gestante; asimismo, considera que la judicatura debe tener en cuenta que la trabajadora tiene el derecho de reincorporarse a sus funciones previas al parto; además, de garantizar el derecho al reintegro en caso de que haya sido despedida injustificadamente; si se despide a una trabajadora embarazada, el empleador debe evidenciar que las razones para tomar tal decisión no están vinculados al embarazo o posterior estado de lactancia de la trabajadora.

Buitrago (2014), Alcalá de Henares, en su tesis *“La protección por maternidad en los sistemas de seguridad social de Colombia y España”*. La presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo, los instrumentos utilizados para la recolección fue el análisis comparativo de legislaciones, llegando a la conclusión que la licencia por maternidad es un mecanismo, que busca proteger a la madre y al menor en sus primeros meses de vida, de igual forma tiene por finalidad que se reserve su puesto en la empresa, hasta que concluya su periodo de licencia, evitando que el empleador pueda despedir a la trabajadora por encontrarse en estado de gestación o lactancia; en ciertos países es más complejo adecuarse a las directrices y convenios de la OIT, relacionados con la protección a la maternidad de las trabajadoras, debido a diferentes motivos, como, el contexto político, su cultura, recursos económicos, entre otros factores que determinan que se legisle adecuadamente sobre este tema, ello evitaría que se deje a libre interpretación del juez las decisiones sobre los procesos que llevan las trabajadoras embarazadas en etapa de lactancia; si bien es cierto la jurisprudencia ha logrado suplir ciertos vacíos normativos, se requiere de una norma completa que reglamente de manera eficaz la licencia por maternidad.

A nivel nacional

Villavicencio (2022), Trujillo, en su investigación titulada *“La finalidad del periodo de prueba en el Perú y la nulidad de despido de la*

trabajadora motivado en el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia durante el periodo de prueba” planteó como objetivo general determinar si el periodo de prueba se puede desnaturalizar con la entrada en vigencia de la Ley N°31152 que trata sobre la nulidad del despido en las trabajadoras en estado de gestación o lactancia en periodo de prueba. La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, la técnica que empleada para la recolección de datos fue el análisis documental. Como conclusión la tesista indicó que en la etapa de prueba, el empleador como el trabajador deben lidiar con múltiples ventajas y desventajas, por lo que ambas partes buscarán establecer diversas aptitudes para la prosecución del contrato laboral en el periodo de prueba; por su parte el trabajador, deberá mostrar sus capacidades y habilidades en el ejercicio de sus funciones, y por otra parte, el empleador retribuirá con el pago por los servicios prestados; no obstante, existe una desventaja del empleador en la decisión que tome sobre la estabilidad laboral, debido a que solo corresponde únicamente a esta parte, dicha decisión, lo que brinda mayor ventaja debido a que no puede pactar otro periodo de prueba o ampliar el ya superado. Así también, concluye que la protección a la mujer en el proceso de embarazo está garantizado en nuestra Carta Magna en sus artículos 2, 23 y 26, que expresan igualdad ante la ley, y su protección como madre y a los principios laborales referidos a la no discriminación y la relación laboral; además, otros fundamentos están establecidos en los convenios de la OIT, respecto a los trabajadores con responsabilidad familiar, demostrando hacia la madre gestante que el Estado no puede desproteger ni desampararlas, al atribuirles múltiples derechos, que evitan la discriminación laboral y coadyuba a la estabilidad laboral. Agrega, que existe una necesidad de regular el despido de las trabajadoras en gestación, debido al reconocimiento constitucional de no discriminación que preve la Constitución, como también, a nivel internacional, debido a los Convenios que el Perú suscribe, que tienen como fin equiparar las oportunidades que tiene el hombre como la

mujer, dándole una especial relevancia a la maternidad que en muchos casos y a través del tiempo fue una causal de discriminación.

Pintado (2020), Tumbes, en su tesis titulada *“Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020”*; planteó como objetivo determinar las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza, estableció un enfoque cualitativo y como instrumento de recolección de datos utilizó la encuesta. El tesista concluyó que existe una apreciación óptima de las circunstancias que determinan la invalidez del despido y la relación laboral de los trabajadores de confianza, de manera que se brinda la protección a esta categoría ante un despido fraudulento vulnerativo de derechos fundamentales. Finalmente, determina que existe una desconformidad en el criterio que aplican los órganos jurisdiccionales; sin embargo, la comunidad jurídica se inclina a darle un apoyo a la reposición de la madre en gestación, cuando esta ha sido despedida por su condición.

Astudillo & Becerra (2021), Moyobamba, en su tesis titulada *“Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019”* planteó como objetivo establecer la tipología de protección laboral que obtiene la mujer embarazada despedida por la Municipalidad de Moyobamba - 2019; cuenta con un enfoque cualitativo, el instrumento para la recolección de datos fue el análisis documental; con el cual concluyó que en los casos que se efectúe el despido a una trabajadora por su condición de embarazo, este deviene en nulo, consecuentemente, se debe restaurar a la trabajadora en su anterior posición laboral; nuestra legislación, brinda una protección especial a las trabajadoras en gestación, que impide que se vulneren sus derechos y se garantice su desarrollo personal y familiar, teniendo por finalidad que continúen laborando y no sean despedidas de manera injustificada o por un acto discriminatorio; precisa que las personas que están en temporada de lactancia, necesitan la misma protección para cuidar a sus hijos como

también su salud, para una recuperación plena en el post parto y la atención a su recién nacido.

Llanos (2019), Trujillo, en su tesis titulada *“El despido de una trabajadora gestante durante el período de prueba y la afectación de sus Derechos Constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido, a la igualdad de trato y a la no discriminación en el Perú”* en su investigación planteó como objetivo determinar si las trabajadoras en estado de gestación durante el periodo de prueba son despedidas, afecta sus derechos constitucionales al trabajo, o a la protección constitucional contra el despido, la igualdad en el trato; así como también, la no discriminación; tiene un enfoque cualitativo, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la técnica de acopio documental, fichaje, interpretación normativa; y, estudios de casos. Arribó a la conclusión que el despedir a una trabajadora en estado de gestación que se encuentra en periodo de prueba puede considerarse como una acción legal, cuando esta decisión este relacionada con la conducta o capacidad de la servidora, en razón a lo mencionado, se exige que se siga un debido proceso basado en los hechos; la desvinculación de la madre gestante debe responder a un criterio objetivo. Agrega, que en nuestro país la constitución deja un criterio interpretativo, a fin de que el órgano constitucional pueda determinar el límite de protección a los derechos fundamentales que guardan relación con el derecho a la no discriminación y la igualdad de trato hacia las trabajadoras embarazadas en el transcurso del periodo de prueba. Nuestro país, a suscrito y ratificado diversos tratados como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la DUDH, la Convención Americana de Derechos Humanos, tratados de rango supranacional; como el Convenio 183 de la OIT que brindan protección a la maternidad, a razón de lo expuesto si el empleador quiere desvincular a una trabajadora gestante, debe probar que existió una causa justa.

3.2 Bases teóricas

Trabajador de confianza

Se considera trabajador de confianza a quienes laboran de forma directa y personal, con el trabajador de dirección o el empleador, este tipo de trabajadores tiene acceso a secretos de la empresa de nivel comercial, industrial o profesional, asimismo, a información confidencial de la empresa, de modo que las opiniones referentes a los puntos mencionados son compartidas de manera directa, al personal de dirección, a fin de contribuir a la toma de decisiones (Castillo Et al., 2022,).

En nuestra legislación, el segundo párrafo del artículo 43 del D.S. N°003-97-TR, nos dice que los trabajadores de confianza se definen como aquellos que desempeñan sus funciones en estrecho contacto con el personal de dirección o el empleador, estos trabajadores tienen acceso a información sensible, como secretos profesionales, industriales o comerciales, así como a datos de carácter confidencial; además, comparten sus opiniones con el personal de dirección, desempeñando un papel significativo en la toma de decisiones de la empresa.

La confianza constituye un elemento implícito de la manifestación del poder de dirección, que se pone en manifiesto con la facultad de contratar a los trabajadores que estime adecuado e idóneo para un determinado puesto en su estructura organizacional; es decir, el empleador va a contratar de manera directa o a través de un trabajador de dirección al trabajador que le generó una confianza natural en un primer nivel; sin embargo, en mérito a dicho atributo empresarial, que tiene respaldo constitucional, el empleador requiere un grupo especial de trabajadores a quienes les permitirá tener acceso a información confidencial, valiosa y privilegiada, lo cual exige una confianza especial (Aparcana, 2021, p. 47).

Definición

Antes de definir al trabajador de confianza, es necesario entender la situación especial de este tipo de trabajadores con la categoría ordinaria; pues no todos acceden a estos puestos en una empresa; los trabajadores pertenecientes a la categoría “de confianza”, cuentan con un lugar particular en la empresa, debido a que la responsabilidad que le brinda el empleador, tiene como sustento la “confianza” (Concha, 2014, pág. 31).

Toyama (2004) nos dice que los trabajadores que prestan estos servicios están íntimamente relacionados con el personal de dirección; estos últimos pueden acceder a diversos documentos de carácter reservado y confidencial; su calificación es de mayor cuidado, debido a que no solo debe considerarse el cargo que tiene, sino las actividades que este desempeña, las cuales representan la naturaleza de los servicios prestados, en forma tal que no este sometido a una jornada laboral ordinaria.

Por su parte Puntriano (2010) menciona que los trabajadores de confianza o dirección, tienen un status particular en la empresa, debido a las características de su trabajo, considerando que no todo personal de confianza es considerado como trabajador de dirección, pero todo personal de dirección cuenta con la condición de trabajador confianza.

La confianza en este tipo de trabajadores es más estricta que la brindada a los trabajadores ordinarios, debido a que el trabajador de confianza tiene un mayor alcance o vinculación con el empleador, el cual se brinda una confianza plena y sujeto a una subordinación menor casi ilimitada (Rosas, 2015, p. 124). La función que realiza determina si su condición laboral es la de un personal de confianza; es decir, que no refiere a características propias del trabajador, sino la esencia de las laborales que desarrolla dentro de la empresa (Zapata, 2018, p. 37).

Zapata (2018) nos dice que el trabajador de confianza cuenta con un puesto de suma importancia en los temas de efectividad,

producción y eficacia; en ese sentido debe existir un marco jurídico de protección como gozan los demás trabajadores (p. 40).

Según el Tribunal Constitucional

Nuestro Sumo intérprete, nos dice que el trabajador de confianza cuenta con ciertas características específicas: a) La confianza que se deposita en él, la relación especial del personal de alta dirección, la cual tendrá como base los parámetros de la buena fe. b) La responsabilidad y representatividad al desempeñar sus actividades; las cuales generan un gran impacto referente al destino de la institución; c) La dirección y dependencia; puede desempeñar roles directivos o administrativos en nombre del empleador, participar en los temas confidenciales de la empresa o permitir que realicen acciones de administración, dirección, o supervisión de manera similar al empleador; d) No es la persona la que determina un cargo, sino la función que este realiza. e) No se puede afiliarse a un sindicato, a excepción que el estatuto de la empresa lo autorice (Tribunal Constitucional, 2007).

Particularidades del trabajador de confianza

Según la Corte Suprema de Justicia de la República (2016) el trabajador de confianza presenta las siguientes particularidades:

- a) La confianza es recíproca, tiene por finalidad adecuar los derechos y obligaciones a lo que exige la buena fe, debiendo ser esta el pilar de este tipo de relación laboral.
- b) Tiene responsabilidad y representatividad, en las actividades que desempeña, las cuales están vinculadas a los fines de la empresa o intereses del empleador.
- c) Ejerce labores ejecutivas o de gestión en representación del empleador, haciéndolo parte de los secretos y dejando que participe

en actos de dirección, gestión o control. d) La naturaleza determina el cargo de confianza, no la persona. e) No puede afiliarse a ningún sindicato, salvo que la empresa dentro de su estatuto lo posibilite. f) El retiro de confianza extingue el contrato, y responde a un criterio subjetivo. g) El periodo de prueba es mayor, puede ampliarse a 6 meses más fuera de los 3 meses iniciales. h) No tiene pago a horas extras. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. No incluye bonificación por tiempo de servicio.

Vílchez & Chirinos (2021) nos dice que “el trabajador de confianza encuentra su determinación no en la propia persona o en su designación por el empleador, solamente; sino también la naturaleza de sus funciones” (p. 57).

Característica de los trabajadores de confianza

Las características del personal calificado como de confianza se encuentran de forma expresa en la LPCL; el artículo 43 de la citada ley prescribe que son quienes tienen contacto directo y personal con el personal de dirección o el empleador, incidiendo como una de sus características este punto pues, a contrario sensu, el trabajador no sería de confianza de no tener ese contacto de carácter directo con el personal de dirección (Vílchez & Chirinos, 2021, p. 53).

Los trabajadores de esta categoría tiene las siguientes categorías:

i) Pueden acceder a puestos de alto nivel jerárquico; ii) Laboran directamente con el trabajador de dirección; ayudando a tomar decisiones; iii) Pueden acceder a información reservada, y proporcionan datos relevantes para que el empleador pueda tomar una decisión (Toyama & Merzthal, 2014, p. 86).

Marchán (2021) nos dice que la designación de personas aptas para ocupar cargos de confianza se rige por una característica

distintiva de naturaleza subjetiva, que se basa en la relación o grado significativo de confianza que el empleador deposita en el trabajador, debido a que estas tareas son cruciales para la supervisión y gestión efectiva de la empresa (p.25).

Aspectos formales para su designación

Los artículos 59, 60 y 61 del Reglamento del Decreto Legislativo N°728 establecen algunos aspectos formales que se deben seguir para estos puestos de trabajo.

Se debe identificar y determinar cuales serán los puestos de confianza y dirección; estos por lo general están descritos en los reglamentos internos, normas que regulan los procesos de producción o algún manual que señale la organización y las funciones de los trabajadores. Luego de ello se debe comunicar a los trabajadores de manera formal, acerca de los puestos de confianza o dirección y confirmar que sus cargos cumplan con dicha calificación; posterior a ello, se reflejará esta calificación tanto en la planilla electrónica como en las boletas de pago; la observancia de este procedimiento es responsabilidad del empleador y tiene como objetivo clasificar adecuadamente los mencionados cargos; en caso no se cumpla con este procedimiento formal, ello no anula la designación. No obstante, si el trabajador piensa que su cargo ha sido catalogado de manera incorrecta, tiene la opción de recurrir al Poder Judicial (Marchán, 2021, p. 39).

Formas de designación

Las formas de ostentar la condición de personal de confianza se encuentran expresas en la LPCL en su artículo 44, adiciona también que la promoción o designación del trabajador a dicha

calificación no será amparada por la ley si se tratase de abuso de derecho o simulación (Vílchez & Chirinos, 2021, p. 52).

Existen dos maneras de acceder al puesto de trabajador de confianza; a través de un ingreso directo a dicho cargo o ingresando a la empresa en un puesto común y posterior a ello ascender al puesto de confianza; una vez explicado ese punto, con respecto al trabajador que ingresó directamente, la pérdida de confianza trae consigo la extinción del vínculo laboral, en el caso del trabajador que realizó una línea de carrera, el retiro de confianza implica que regrese a su puesto anterior; sin embargo la Corte Suprema mediante su VII Pleno Jurisdiccional, indicó que el trabajador deberá ser indemnizado por despido arbitrario, cuando el empleador impida que el trabajador regrese a su puesto originario o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse (Marchán, 2021, p. 40).

Los trabajadores de confianza exclusivos ante el retiro de la confianza no tiene derecho al pago de alguna indemnización tarifada por despido arbitrario ni a la reposición; no obstante, es necesario aclarar que el pago de la indemnización por despido arbitrario, a raíz del retiro de confianza, únicamente correspondía a los trabajadores con relación laboral mixta, siendo importante, tener en cuenta que la Corte Suprema, en la Casación N°18450-2014-Lima, fijó que el retirar la confianza no configura como una modalidad de despido, sino una manera particular de extinguir la relación laboral (Monzón, 2021, p. 20).

Calificación indebida

Existe la posibilidad de que el trabajador considere que dicha calificación ha sido realizada de forma irregular o indebida; el artículo 61 del Reglamento otorga 30 días para que el trabajador cuestione dicha calificación vía judicial, desde la comunicación respectiva, con el propósito de que dicha calificación quede sin efecto; la calificación indebida o antojadiza puede traer consigo

aprovechamiento por parte de su empleador en desmedro del trabajador (Vílchez & Chirinos, 2021, p. 60).

Retiro de confianza como causal para la extinción del contrato

Los trabajadores de confianza y los trabajadores de dirección, se encuentran sujetos a las mismas cuasales de despido, que el resto de trabajadores, las cuales están relacionadas con su competencia y actitud, causales reguladas en el artículo 23 y 24 del capítulo IV del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competencia Laboral; mientras que el artículo 23 hace mención a las causas de despido por motivo de la capacidad del trabajador, el artículo 24 por su parte refiere las causales de despido que se relacionan con la conducta del trabajador, las cuales permiten poner fin a la relación laboral; sin embargo, en el TUO del D.L 728 no está prevista como una causa justa de despido que el empleador alegue la pérdida de confianza, con la finalidad de poner fin al vínculo laboral (Marchán, 2021, p. 30).

El retirar la confianza constituye una decisión tomada exclusivamente por el empleador, mediante el cual culmina la elección del trabajador en el puesto de dirección o confianza. Esto representa una situación especial que genera la extinción del contrato de trabajo (Morillo, 2021, p. 160).

El máximo intérprete de la constitución nos dice que el retiro de confianza al que recurre el empleador es una circunstancia particular que extingue la relación laboral; agregando que mientras los despidos por causa grave, tienen naturaleza objetiva, la pérdida de confianza responde a causa subjetiva; ello implica que el trabajador pierda su empleo si es que desde un inicio ejerció el puesto de confianza, por el contrario; si desde el inicio realizó labores comunes y luego fue promovido, lo que corresponde una vez que se le retire la confianza es que retorne

a su puesto anterior, a menos que haya incurrido en una causa objetiva de despido establecida por la ley (Tribunal Constitucional, 2007).

Sin embargo, Morillo (2021) nos dice que el retiro de confianza en nuestro país no ha encontrado mayor desarrollo en la legislación laboral; no obstante, la jurisprudencia nacional ha logrado establecer su tratamiento, a efecto de llenar el vacío que, al parecer, deja la normatividad al no establecer un tratamiento especial específico para para los casos en los que se extinga el vínculo laboral de los trabajadores de confianza y personal de dirección (p.158).

Por su parte Aparcana (2021) menciona que la confianza en este tipo de trabajadores tiene una naturaleza subjetiva – objetivo (otorgamiento y retiro), pero dicha naturaleza no enerva que puede ser objeto control; dado que su titularidad es del empleador y por ende va a elegir a la persona que - según su criterio y buen pensar – debe trabajar en dicha condición; pero no puede ser limitado, por el contrario tiene límites, siendo ellos el respeto de los derechos que ampara la Constitución, más aún si nuestra carta magna en su artículo 103 precisa que no ampara el abuso del derecho (p. 48).

Configuración de despido

En su sentencia, la Corte Suprema de Justicia de la República (2019) indicó que los trabajadores ordinarios tienen garantizada su estabilidad laboral y solo pueden ser despedidos por causas contempladas por la ley; sin embargo, el personal que ocupa cargos de confianza está sujeto a la confianza del empleador, por ello el retiro de está configura una circunstancia excepcional, de naturaleza subjetiva que da término al contrato de trabajo.

Vílchez & Chirinos (2021) mencionan que dicho elemento de confianza otorgada sustenta también el despido del trabajador en caso de que la misma se retirase; como señalamos anteriormente, este hecho podría significar aventajamiento por parte del empleador, en tanto, podría otorgar confianza a un trabajador para su posterior despido debido al retiro de la misma. Dicho evento podría consiguarse como un abuso del derecho que, conforme hemos desarrollado en apartados anteriores, no se encuentra amparado por ley (p. 61).

Trabajadora de confianza en gestación

Lara (2023) menciona que el tratamiento legal y jurisprudencial de las trabajadoras por su condición de madres gestantes o lactantes viene demostrando un desarrollo paulatino en búsqueda del reconocimiento de sus derechos fundamentales; porque a pesar de que existen instrumentos internacionales que pretenden generar mecanismos de igualdad de derechos, las mujeres siguen siendo discriminadas en todas las sociedades. No se pueden desconocer que uno de los factores que generan brechas salariales y diferencias en el acceso y conservación del empleo es la maternidad. Por ello, con la finalidad de generar una igualdad real de condiciones es necesario identificar las situaciones reales que afectan directamente a las mujeres en todo tipo de ámbito como el de las relaciones laborales, ya que las formas de discriminación se presentan muchas veces a través de mecanismos aparentemente legales que usan los empleadores cuando en realidad significan una clara vulneración a sus derechos fundamentales (p. 61).

El II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral y procesal laboral (2020) indicó que para las madres gestantes o en periodo de lactancia, que ostenten un cargo de confianza, es procedente la reposición laboral, esto a razón de la especial protección que le otorgan las normativas internacionales, la Constitución y las leyes, debido a que sus contenidos no señalan una diferenciación en los cargos, nivel o las categorías que desempeñen en un trabajo; en ese

sentido, el retiro de confianza a las trabajadoras en este estado transgrese las leyes y los principios fundamentales en las que se sustentan.

El retiro de confianza de las trabajadoras de confianza en gestación según la Corte Suprema de Justicia de la República

La Corte Suprema (2021) estableció que era procedente reponer a una trabajadora de confianza pura en estado de gestación o lactancia, si fue cesada sin causa alguna; menciona que cuando se tiene este cargo, también, tienen derecho a que se les reponga en su puesto de trabajo; debido al nivel de protección que tiene, el cual es parte del despido nulo, causal que se encuentra establecida a nivel constitucional e internacional; en aplicación de la Ley N°30709, que menciona la prohibición del despido por causas que se vinculen con el estado de gestación o lactancia, las cuales se encuentran previstas en el Convenio 183 de la OIT sobre la protección a la maternidad.

Según la Ley N°30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Indica en su articulado 6, la prohibición que tiene el empleador de despedir o no renovar el contrato laboral por aspectos relacionados al estado o condición de embarazo o lactancia, ello a razón de las directrices establecidas por el Convenio 183 de la OIT sobre la protección a la maternidad.

Lara (2023) nos dice que el tratamiento que se le da a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, el Tribunal Constitucional ha fundamentado, que en estas tienen un tratamiento diferenciado a los demás trabajadores, ello en base a la normativa del país y normas internacionales, el término de la relación laboral de la trabajadora de confianza se presume que fue por causa del estado de la trabajadora, salvo que se evidencie una causa objetiva o argumentación que rompa la presunción de la inconstitucionalidad del despido, y que no este vinculado al embarazo, o aspectos similares (p.78).

Poder de dirección

Castillo Et al., (2022) menciona que el poder de dirección es la autoridad otorgada al empleador por medio del contrato de trabajo, que le permite impartir instrucciones sobre cómo, cuándo y dónde se lleva a cabo la labor, estableciendo las obligaciones laborales (p.83).

Para Alonso & Casas (2001) es una prerrogativa que confiere el contrato de trabajo al empleador, permitiéndole impartir instrucciones respecto al modo, tiempo y lugar de ejecución del contrato laboral. El poder de dirección implica la capacidad de organizar las obligaciones laborales; este poder puede ser ejercido directamente por el empleador o medio de terceros; en el caso de una persona jurídica, necesariamente será a través de otras personas. El titular efectivo del poder de dirección, ya sea por derecho propio o por delegación, es la entidad que se identificó como el cuerpo directivo de la empresa.

Manifestaciones del poder de dirección

El empleador puede dictar reglamentos, dar órdenes o distintas normas de comportamientos en los centros de trabajo o en caso particulares; esta facultad va modernizando la ejecución del contratado, adjuntándolo a las necesidades de la empresa; por último, la facultad de solicitar distintas conductas al trabajado, vigilar y controlar el efectivo cumplimiento de las instrucciones y órdenes de la empresa.

Facultades del poder de dirección

El ejercicio del poder de dirección por parte del empleador se manifiesta en tres facultades: dirigir, controlar y sancionar. La capacidad de dirigir puede llevarse a cabo mediante directrices generales, como un reglamento interno, o mediante instrucciones específicas dirigidas a individuos en concretos; en cuanto a la facultad de controlar, se evidencia en la capacidad de supervisar o fiscalizar el cumplimiento de las órdenes impartidas a los trabajadores;

finalmente, la facultad sancionadora posibilita al empleador sancionar las infracciones de los trabajadores, es importante mencionar que la normativa laboral solo aborda las faltas que podrían resultar en la sanción más grave, como el despido, dejando a discreción del empleador el regular las demás (Castillo Et al., 2022, p. 84).

3.3 Marco conceptual

Causa objetiva

Se consideran causas objetivas a las que provocan la finalización de la relación laboral debido a circunstancias externas a la voluntad de las partes, relacionadas con el desarrollo de la empresa e implican a múltiples individuos (Cortés, 1996, p. 81).

Carga de la prueba

Se refiere a un concepto procesal que incorpora una pauta de criterio, la cual orienta al Juez sobre cómo dictaminar en casos en los que no existen pruebas en el proceso que le proporcionen certeza acerca de los hechos que deben respaldar su decisión; estableciendo de manera indirecta, en el cuál de las partes tiene interés en demostrar ese hecho en particular (Devis, 2000, p. 406).

Despido Nulo

Son despidos nulos los que se fundan en un móvil discriminatorio y los que se produzcan mediante la vulneración a los derechos fundamentales y las libertades del trabajador. Dado que el motivo que provoca la terminación del empleo se relaciona con acciones que van en contra de las normas legales (Chanamé, 2022, p. 376).

Discriminación en el empleo

Se refiere a acciones que buscan proporcionar un trato especial o derivan de ciertos criterios históricamente reconocidos como

discriminatorios, tales como género, edad, orientación sexual, religión, entre otros (Carpio, 2010, p. 2).

Empleador

En la persona que lidera su empresa o emprendimiento, teniendo a su cargo a uno o más trabajadores (Chanamé, 2022, p. 403).

Reposición

Se trata del medio legal que se presenta en contra de los decretos, con la finalidad de que el juez modifique, anule o cambie la decisión adoptada en su fallo (Chanamé, 2022, p. 741).

Trabajador de confianza

Es aquel que trabaja en estrecho contacto con el empleador o el personal directivo, compartiendo responsabilidades de dirección o toma de decisiones respecto a los trabajadores (Chanamé, 2022, p. 823).

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Tipo y nivel de Investigación

En enfoque de la investigación es cualitativa, se materializa como una forma interpretativa que pretende encontrar sentido a los fenómenos y hechos en base a los significados de los participantes; este enfoque tiene el método de recolección de datos es no estandarizado desde el principio ni predeterminado (Hernández & Mendoza, 2018).

Con la recolección de datos respecto al retiro de confianza en las trabajadoras en estado de gestación y lactancia, recogidos en el marco teórico y los instrumentos de recolección de datos que se aplicarán a nuestros entrevistados, se podría analizar y dar a conocer la mutabilidad del retiro de confianza en la actualidad.

La investigación es de tipo básica, tiene como característica la construcción de sus fundamentos teóricos, no cuentan con fines prácticas; se orienta a conocer las leyes o principios básicos, busca profundizar los conocimientos obtenidos, teniendo un punto de apoyo inicial para analizar el fenómeno investigado (Escudero & Cortez, 2018).

En la investigación, se buscará no solo profundizar los conocimientos existentes sobre el retiro de confianza; sino también, se dará a conocer como esta ha ido mutando en el caso especial de las trabajadoras de confianza en estado de gestación y lactancia.

Debido a su nivel de profundidad, la investigación es interpretativa; Escudero & Cortez (2018) nos dice que esto tiene por finalidad “más allá de buscar explicaciones causales de la vida social, es profundizar el conocimiento y comprensión del porqué de una realidad” (p. 35).

4.2 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que se empleará es interpretativa basada en la teoría fundamentada. Este diseño tiene como finalidad descubrir

nuevas teóricas, partiendo desde los datos obtenidos, se busca identificar y explicar el fenómeno en su contexto natural (Escudero & Cortez, 2018)

Mediante este diseño lo que se buscará es profundizar los conocimientos existentes sobre el retiro de confianza en las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

4.3 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1: *Tabla de categorización*

Categorías	Subcategoría
Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.	Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.
	Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.
Mutabilidad del retiro de confianza.	Retiro de confianza con causa objetiva.
	Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

4.4 Población

En este punto, debemos de precisar que la población investigada está conformada por 6 profesionales del derecho, quienes laboran en la Corte Superior de Justicia de Ica, específicamente en la Sala Mixta de Chíncha de Ica; se encuentra conformada por Relator, Secretaria y Asistentes de la Sala Superior.

4.5 Muestra

En este caso la muestra es igual a la población; está constituida por 6 abogados que laboran en la Sala Mixta de Chíncha de la Corte

Superior de Justicia de Ica, conformada por Relator, Secretaria y Asistentes de la Sala Superior.

4.6 Procedimiento de muestreo

En este punto se va emplear el muestreo teórico, se seleccionará a los participantes especialista en la materia, para la recolección de datos; debido a ello, los instrumentos se aplicarán en la Sala Mixta de Chincha de la Corte Superior de Justicia de Ica, conformada por Relator, Secretaria y Asistentes de la Sala Superior.

Tabla 2: *Participantes*

Nº	PARTICIPANTE	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO
1	Abogado	Luis Jacobo Jacobo	Relator
2	Abogado	Solin Esmeralda Laura Canchari	Secretaria
3	Abogado	Martín Guillermo Villavicencio Salvador	Asistente
4	Abogado	Angélica Lerzundi Quispe	Asistente
5	Abogado	Geonpierre Gaspar Yataco Sánchez	Asistente
6	Abogado	Jose Luis Castilla Cabezudo	Asistente

4.7 Recolección y análisis de la información

En este punto, los instrumentos de recolección de datos que se utilizarán serán:

- Guía de entrevista

Como técnica se aplicará la entrevista, la cual está conformada por 8 preguntas abiertas, relacionadas a nuestros objetivos planteados, tomando en cuenta las categorías y sub – categorías de nuestra investigación.

4.8 Aspectos éticos y regulatorios

Debido al enfoque cualitativo que empleamos, el método de análisis de la información será el hermenéutico, mediante el cual las ideas recopiladas serán sintetizadas, discriminando las fuentes de información que coadyuvarán al logro de los objetivos, centrados en la problemática, con el cual se obtendrá conclusiones y recomendaciones que profundizarán el conocimiento general.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

Triangulación de resultados

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Entrevistado 1

Sí, en el tiempo las brechas entre el hombre y la mujer se han ido acortando, en sentido, ante los hechos de discriminación que padecían las trabajadoras en estado de gestión o lactancia, ha cogido una mayor protección a sus derechos laborales; sin embargo, en el caso de las trabajadoras de confianza que se encuentran en este estado, recién están encontrado la protección constitucional en los criterios jurisprudenciales emitidos por los organismos constitucionalmente autónomos.

Entrevistado 2

Definitivamente, el derecho peruano concede una especial protección constitucional a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia. Esto se basa en los principios fundamentales de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución, que requieren que el Estado garantice condiciones laborales justas y seguras para estas trabajadoras.

Entrevistado 3

Sin duda, con el transcurso del tiempo y debido a la discriminación que solían sufrir las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, se ha fortalecido la protección de sus derechos laborales,

si bien nuestra normativa no regula específicamente el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, nuestra constitución brinda de manera genérica una protección a las madres trabajadoras en su artículo 23° que establece que el Estado debe proteger de forma especial a la madre que trabaja.

Entrevistado 4

Efectivamente, en los últimos años las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, han logrado obtener un reconocimiento constitucional a través del desarrollo de la jurisprudencia, alcanzando una protección especial, frente a cualquier acto discriminatorio que se produzca a consecuencia de su condición natural de ser madre.

Entrevistado 5

Las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia reciben una especial protección constitucional por parte del Estado peruano. Esto se basa en los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución, mediante los cuales el Estado garantiza condiciones laborales adecuadas para estas trabajadoras durante esta etapa de su vida.

Entrevistado 6

Nuestro país otorga una protección constitucional a las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, eso es indiscutible, sin embargo, es propio señalar que, las trabajadoras de confianza en esta situación, no cuentan con una protección especial, su derecho solo se podría amparar tomando la regulación que protege a las trabajadoras gestantes de manera general.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 coinciden en que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia reciben una especial protección constitucional del Estado.

Discrepancias

Por su parte el entrevistado 6 discrepa indicando que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, no reciben una protección especial, y que solo cuentan con la protección general que tienen todas las trabajadoras ordinarias en estado de gestación.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Entrevistado 1

Las madres trabajadoras tienen un reconocimiento especial a nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, reconocen a las madres trabajadoras de confianza el derecho a la reposición al puesto de trabajo, el cual forma parte del despido nulo, concediéndole una protección muy especial.

Entrevistado 2

Nuestro país ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que señalan la necesidad de proteger a las trabajadoras gestantes y lactantes sin importar que se encuentre con algún modo atípico de labor, estos convenios establecen estándares para garantizar la protección de las trabajadoras de confianza en esas circunstancias.

Entrevistado 3

La protección constitucional que otorgan los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de

gestación o lactancia es un aspecto fundamental. Varios organismos internacionales y en especial la OIT han desarrollado estándares internacionales que subrayan la necesidad de proteger los derechos de estas trabajadoras.

Entrevistado 4

Es fundamental reconocer que la protección constitucional de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia se nutre de los principios y estándares establecidos por organismos internacionales como la OIT, que en su Convenio N° 183, sobre la Protección de la Maternidad que establece estándares internacionales para garantizar que las trabajadoras, incluyendo a las de confianza no sean discriminadas por su estado.

Entrevistado 5

El derecho peruano considera la influencia de los organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos con respecto a la protección de los derechos laborales, que garantizan a las que las trabajadoras de confianza, reciban la debida protección durante la etapa de gestación y lactancia.

Entrevistado 6

Existen varios organismos que promueven la igualdad de género y la protección de los derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral, los cuales han establecido directrices para garantizar condiciones laborales seguras a las trabajadoras de confianza durante el embarazo y lactancia.

Coincidencias

En este punto, los entrevistados manifiestan conocer la protección constitucional que otorgan los organismos internacionales, así como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Organización

Internacional del Trabajo, los cuales otorgan protección a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

Discrepancias

En relación a esta pregunta, los entrevistados no muestran discrepancias en sus respuestas.

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Entrevistado 1

Sí, pese a que no se requiere causa objetiva para su desvinculación, en este caso especial por su estado de gestación o lactancia, una desvinculación imprevista, debería de presumirse que el móvil fue por el estado en el que se encuentra; más aún, si se advierte que previamente a este hecho, la trabajadora puso en conocimiento del empleador su estado de gestación.

Entrevistado 2

Desde luego, aunque el retiro de confianza no implique justificar la causa de la desvinculación como en otras relaciones laborales, se debe tener en cuenta el estado de embarazo de la trabajadora, puede haber influido significativamente para el término intempestivo de la relación laboral.

Entrevistado 3

Si, a pesar que para desvincular a un trabajador que se encuentra en un puesto de confianza no se necesita una causa objetiva, en situaciones particulares como el embarazo o lactancia, se debe

considerar que, si se da la desvinculación en esta situación, se puede entender que el motivo por el que se le retira la confianza es el estado de la trabajadora.

Entrevistado 4

Ciertamente, a pesar de que en este tipo de relaciones laborales no se necesita una razón concreta para su separación, en esta situación en particular debido a su embarazo o lactancia, debería considerarse que el motivo fundamental para el retiro de la confianza fue el estar en embarazada.

Entrevistado 5

Claro, aunque para el retiro de confianza no se requiere una causa que justifique la desvinculación del trabajador, teniendo en cuenta el estado de embarazo o lactancia, se puede suponer que la principal razón de la separación fue su estado, más aún si se constata que la trabajadora había notificado previamente a su empleador sobre su estado de embarazo.

Entrevistado 6

No, debido a que en este tipo de relaciones laborales el empleador puede realizar el despido por retiro de confianza en cualquier momento, sin necesidad de justificar la causa del despido y sin una indemnización o reposición de por medio, a no ser que el trabajador obtuviera ese cargo por promoción, es decir primero desempeñaba labores comunes y luego fue promovido, en esa situación, si se le retira la confianza, se deberá reponerlo en su puesto anterior o indemnizarlo.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 coinciden que a pesar que el retiro de confianza no requiere una causa objetiva, en los casos respecto a la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de

gestación o lactancia, debe presumirse que el móvil para la pérdida de la confianza se basa en el estado en el que se encuentra la trabajadora de confianza.

Discrepancias

Por su parte el entrevistado 6 discrepa indicando que no debería presumirse que el motivo de la desvinculación fue el estado de gestación de la trabajadora de confianza, porque en este tipo de relaciones laborales el empleador puede realizar el retiro de confianza en cualquier momento, sin necesidad de justificar la causa.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Entrevistado 1

Considero que este caso especial, es necesario que los empleadores prueben los motivos de la desvinculación; si bien, en el caso de los trabajadores de confianza no es exigible atribuir una causa objetiva; en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación a fin de evitar decisiones discriminatorias, considero que es necesario que el empleador pruebe los motivos de su desvinculación.

Entrevistado 2

En mi opinión, en situaciones particulares como esta, los empleadores deberían demostrar los motivos detrás de la desvinculación. A pesar que para los trabajadores de confianza no se requiere identificar una causa específica, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, si se debería probar la causa que motivó tal decisión, esto se alinea con el principio de protección de los derechos laborales de las

trabajadoras y garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Entrevistado 3

En este caso especial, a pesar de que no se exige una causa objetiva para el retiro de confianza de estos trabajadores, considero necesario que los empleadores demuestren que la desvinculación en el caso de las trabajadoras de confianza embarazadas no fue a consecuencia de su estado, para garantizar que no sean discriminadas debido a su condición.

Entrevistado 4

De manera general en los casos de la desvinculación laboral del personal de confianza no es necesario que el empleador pruebe las causas que justificaron su decisión, al considerarse estas como subjetivas, sin embargo, en este caso en especial considero que el empleador debe justificar el motivo por el cual se le está retirando la confianza a la trabajadora.

Entrevistado 5

Si bien es cierto la desvinculación laboral de los trabajadores de confianza, se ampara en causas subjetivas, es decir no se requiere que el empleador justifique o explique el motivo de su decisión, sin embargo, en los casos de la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, el empleador debería señalar las causas objetivas ajenas al estado de la trabajadora, por las cuales se le ha retirado la confianza, a fin de evitar que se esta decisión se amparé en actos discriminatorios.

Entrevistado 6

Considero que el empleador no tiene la obligación de probar la causa que motivó la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación, porque una de las características de este

tipo de relaciones laborales es que el empleador se puede respaldar en causas subjetivas para el retiro de confianza a la trabajadora, y si se pretende que se motive esta acción se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador y una mutación en este tipo de relación laboral.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 consideran que es necesario que el empleador pruebe los motivos que justificaron la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, a fin evitar decisiones discriminatorias que vulneren sus derechos.

Discrepancias

El entrevistado 6 considera que el empleador no tiene la obligación de probar la causa que motivó la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, debido a que el retiro de la confianza responde a causa subjetiva, que no necesita justificación por parte del empleador.

Consecuencia de la mutabilidad del retiro de confianza

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

Entrevistado 1

En nuestro país, el retiro de confianza a diferencia del despido responde a causa subjetiva; en ese sentido, todos los casos de retiro de confianza deberían responder en la misma forma; no obstante, existen situaciones especiales que la jurisprudencia nacional ha reconocido como casos especiales, específicamente el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

Entrevistado 2

Considero que no en todos los casos el retiro de confianza debe responder a una causa subjetiva, debido a que con el desarrollo de nuestra legislación se han presentado situaciones particulares como el de las trabajadoras de confianza que se encuentren en estado de gestación o lactancia.

Entrevistado 3

En nuestra legislación el retiro de confianza se entiende como una situación especial que da por concluido el vínculo laboral entre las partes, siendo esta de naturaleza subjetiva, sin embargo, en los últimos años se han presentado situaciones particulares, que se han ido desarrollando jurisprudencialmente, como el caso de las trabajadoras de confianza que se encuentren en estado de gestación o lactancia.

Entrevistado 4

La normatividad nacional señala que los trabajadores con puestos de confianza están sujetos a la confianza que su empleador deposita en ellos, la pérdida de esta confianza representa una circunstancia particular que lleva al término del contrato de trabajo. Esta situación tiene un carácter subjetivo, sin embargo, existen casos especiales que deberían responder a causas objetivas, como el de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

Entrevistado 5

La naturaleza del retiro de confianza es una situación especial de carácter subjetivo que extingue la relación laboral entre las partes, a razón de ello, se esperaría que todos los casos de retiro de confianza siguieran un enfoque uniforme. A pesar de ello, existen

excepciones que se han ido desarrollando, en los órganos de justicia, como la protección especial a las trabajadoras de confianza que se encuentren en etapa de gestación o lactancia.

Entrevistado 6

Considero que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva, dado que nuestra legislación con respecto a los cargos de confianza, señala que el retiro de confianza se presenta con una marcada dosis de subjetividad, es decir debería existir una uniformidad en los casos de retiro de confianza, dado que no existe una regulación expresa que señale alguna excepción a este tipo de desvinculación laboral.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 coinciden en que, si bien el retiro de confianza tiene un carácter subjetivo, se han presentado situaciones especiales como el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia que han requerido una justificación objetiva.

Discrepancias

Por su parte el entrevistado 6 considera que en todos los casos el retiro de confianza debería responder a causas subjetivas, dado que no existe una regulación expresa que haga excepciones en este tipo de desvinculación laboral.

6. Desde su conocimiento ¿Considera en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

Entrevistado 1

En este caso especial, la Corte Suprema de Justicia de la República ha determinado que en el caso de las trabajadoras de

confianza en estado de gestación el empleador debe motivar su desvinculación, debido a la protección constitucional que tienen las madres trabajadoras; en ese sentido, se advierte que en este caso específico el retiro de confianza que responde a causa subjetiva ha mutado a una exigibilidad de causa objetiva para establecer una correcta desvinculación de este tipo de trabajadoras.

Entrevistado 2

Referente al caso de los trabajadores de confianza, el empleador no necesita señalar una causa objetiva que fundamente la decisión de disolver el vínculo laboral con este tipo de trabajadores, sin embargo, los órganos de justicia han otorgado a las trabajadoras de confianza en estado de gestación, cierta estabilidad laboral al señalar que en estos casos el empleador tiene que mencionar la causa objetiva por el cual se produce el cese de su actividad, por lo que se observa cierta mutación de su naturaleza subjetiva.

Entrevistado 3

Los órganos jurisdiccionales han establecido que, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, se debe fundamentar su desvinculación, por ello se entiende que la naturaleza de carácter subjetivo con el que cuenta este tipo de relaciones laborales se estaría variando debido a la obligación de justificar el motivo por el que se le está retirando la confianza.

Entrevistado 4

En el caso del retiro de confianza a las trabajadoras que se encuentran en estado gestación, se debería justificar de manera objetiva los motivos por los cuales se pretende dar termino a la relación laboral de las partes, para evitar que este retiro de confianza se entienda como un acto discriminatorio a razón de su estado, mutando la causa subjetiva de esta decisión a una objetiva.

Entrevistado 5

En esta situación si se exige la mutabilidad de la causa subjetiva hacia una causa objetiva, porque como se sabe en este tipo de vínculo laboral, las causas para el retiro de confianza se fundamentan en un carácter subjetivo, es decir el empleador no está sujeto a motivar su decisión, pero a consecuencia de la protección que el sistema legal les otorga a las trabajadoras de confianza en estado de gestación, se entiende que los empleadores deben señalar la causa objetiva que justifique esa medida.

Entrevistado 6

El retiro de confianza en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación no exige la mutabilidad de la causa subjetiva, porque en estos tipos de relaciones laborales el empleador no está obligado a acreditar las causas por las cuales decide poner término al vínculo laboral.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 coinciden que, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, el empleador, debe proporcionar una justificación objetiva para el retiro de la confianza, lo que representa una mutación de la causa subjetiva a una exigibilidad de naturaleza objetiva.

Discrepancias

El entrevistado 6 considera que el retiro de confianza en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación no ocasiona mutabilidad en el retiro de confianza, pues el empleador no está obligado a acreditar la causa subjetiva que motivo la terminación del vínculo laboral.

Consecuencia de la mutabilidad del retiro de confianza

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Entrevistado 1

Sí, con ello se evitaría que el empleador exceda los límites de su poder de dirección y trastoque otros derechos constitucionales, como sucede con las decisiones basadas en actos discriminatorios en contra de las madres trabajadoras por su sola condición; por esta razón, pese a que no se requiere causa objetiva para el retiro de confianza, en esos casos, solicitar una causa objetiva permite descartar que el acto de desvinculación fue ocasionado por su estado de gestación o lactancia.

Entrevistado 2

Efectivamente, considero que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debería basarse en una causa objetiva que demuestre que la desvinculación no fue consecuencia de su estado; y así evitar que se vulneren sus derechos laborales.

Entrevistado 3

Claro, esta medida prevendría que el empleador abuse de su poder de dirección y vulnere los derechos de la trabajadora, evitando que se tomen decisiones basadas en actos discriminatorios contra las madres trabajadoras debido exclusivamente a su condición. Si bien es cierto en estos casos no se requiere una causa objetiva para revocar la confianza, basarse en una justificación objetiva permite descartar que tal decisión fue motivada por su estado de embarazo o lactancia.

Entrevistado 4

Desde una perspectiva legal y en concordancia con los derechos laborales, considero que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe estar respaldada por una causa objetiva que pruebe que su estado no fue la razón por la cual se le retiró la confianza, evitando así que el empleador sobrepase los límites del poder de dirección.

Entrevistado 5

Basándonos en la jurisprudencia nacional, el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe fundamentarse en una causa objetiva que pruebe que la desvinculación no estuvo relacionada con su estado. Esta medida se toma para evitar cualquier forma de discriminación y proteger los derechos de estas trabajadoras.

Entrevistado 6

El retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia no debería responder a una causa objetiva, debido a la naturaleza subjetiva de esta acción y al poder de dirección que tiene el empleador, el cual le faculta a tomar decisiones sobre el manejo de la empresa.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 consideran que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que permita descartar que la razón de su desvinculación estuvo relacionada a su estado de gestación o lactancia.

Discrepancias

El entrevistado 6 discrepa mencionando que, el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia no debería responder a una causa objetiva, debido a la naturaleza de subjetiva de esta decisión y al poder de dirección del empleador.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Entrevistado 1

Sí, considero que el empleador en el uso de su poder de dirección, se encuentra en una mejor situación para acreditar los motivos que ocasionaron el retiro de confianza de su trabajadora en estado de gestación; si bien, esto no debe vulnerar el poder de dirección del empleador, para este caso excepcional, a fin de quebrantar la presunción iuris tantum, es necesario que se aporte medio probatorio idóneo que permita establecer los motivos exactos de la desvinculación.

Entrevistado 2

Por supuesto, el empleador tiene que acreditar que la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación, no estuvo relacionada con su estado, en estos casos y con la finalidad de quebrantar la presunción iuris tantum, es oportuno que el empleador ofrezca medios de prueba, para de tal forma acreditar el motivo de la desvinculación.

Entrevistado 3

Sí, desde mi punto de vista, para quebrar la presunción iuris tantum, es imprescindible que el empleador presente pruebas adecuadas que permitan establecer con precisión las razones detrás de la desvinculación, y determinar si estas respondieron a causas distintas al estado de gestación de la trabajadora de confianza.

Entrevistado 4

Efectivamente, el empleador ejerciendo su poder de dirección, tiene una posición más ventajosa para demostrar las razones del desvinculo laboral, en ese sentido, para quebrantar la presunción iuris tantum, es imprescindible que el empleador no solo señale la causa del retiro de confianza, este debe presentar pruebas sólidas que permitan establecer las razones precisas que motivaron la desvinculación.

Entrevistado 5

El empleador, en el ejercicio de su poder de dirección, tiene una ventaja para acreditar los motivos que llevaron al retiro de la confianza en una trabajadora en estado de gestación. Sin embargo, esto no debe comprometer el poder de dirección del empleador. En situaciones excepcionales como esta, para desafiar la presunción iuris tantum, es imprescindible presentar pruebas adecuadas que permitan establecer con precisión las razones detrás de la desvinculación.

Entrevistado 6

No es necesario que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación respondió a causas distintas a su estado para quebrantar la presunción iuris tantum, a razón de que dicho acto vulneraría el poder de dirección con el que cuentan.

Coincidencias

Los entrevistados 1;2;3;4 y 5 coinciden en la necesidad de que el empleador debe presentar pruebas sólidas que permitan conocer los motivos exactos detrás de la desvinculación, a su vez señalan que esta acción es crucial para quebrantar la presunción iuris tantum, que sugiere que la desvinculación puede estar relacionada con el estado de gestación de la trabajadora.

Discrepancias

Desde otro punto de vista el entrevistado 6 señala que no es necesario que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado, porque con ello se estaría vulnerando su poder de dirección.

5.2 Resultados de investigación

Matriz de interpretación de resultados de la primera pregunta.

Resultado N° 1

INTERPRETACIÓN

A través de la protección que la constitución les brinda a las trabajadoras en estado en de gestación y lactancia y los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, se permite visualizar que las trabajadoras de confianza en esta condición, también están logrando obtener cierta protección a sus derechos laborales en nuestro país, en relación a la forma de extinción su vínculo laboral a través del retiro de confianza.

Matriz de interpretación de los resultados de la segunda pregunta.

Resultado N° 2

INTERPRETACIÓN

A nivel internacional a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y diversos convenios de los cuales el Perú es parte, se han establecido múltiples disposiciones que protegen a las madres trabajadoras, estableciéndose una protección especial el derecho a la reposición al puesto de trabajo a las madres trabajadoras de confianza.

Matriz de interpretación de los resultados de la tercera pregunta.

Resultado N°3

INTERPRETACIÓN

La desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, se presenta como un caso excepcional en nuestra jurisprudencia, por lo que, si su desvinculación se produce de manera intempestiva luego de poner en conocimiento sobre su estado al empleador, se puede presumir que el móvil para el retiro de la confianza fue por razones de su estado.

Matriz de interpretación de los resultados de la cuarta pregunta.

Resultado N° 4

INTERPRETACIÓN

En la desvinculación de los trabajadores de confianza de forma general no se exige que se señale la causa objetiva por la cual se ha tomado esa decisión; sin embargo, en caso que el empleador decida extinguir la relación laboral con una trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, debería probar que tal decisión no se ha tomado debido al estado especial en el que se encuentra.

Matriz de interpretación de los resultados de la quinta pregunta.

Resultado N° 5

INTERPRETACIÓN En nuestra legislación el retiro de confianza de embargo, en los últimos años a través de la jurisprudencia se han presentado casos que plantean una situación especial, como el de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, en los que debería considerarse que se señalen las causas objetivas.

Matriz de interpretación de los resultados de la sexta pregunta.

Resultado N° 6

INTERPRETACIÓN El desarrollo jurisprudencial ha determinado que, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, el empleador debe proporcionar el motivo por el cual se está produciendo la desvinculación, a razón de los derechos constitucionales con los que cuentan las madres trabajadoras, en esa línea se entiende que la causa subjetiva a la cual respondía el retiro de confianza ha mutado a una exigibilidad de carácter

Matriz de interpretación de los resultados de la séptima pregunta.

Resultado N° 7

INTERPRETACIÓN Por la naturaleza del retiro de confianza y el poder de dirección del empleador el desvincular a trabajadores de confianza responde a una causa subjetiva, sin embargo, en el caso de las trabajadoras de confianza en gestación o lactancia, el brindar una causa objetiva, que permita descartar que el motivo de la desvinculación se fundamentó en actos

Matriz de interpretación de los resultados de la octava pregunta.

Resultado N° 8

INTERPRETACIÓN

Para quebrantar la presunción iuris tantum es necesario que el empleador al encontrarse en una mejor posición para determinar la causa por la que se está dando termino a la relación laboral, acredite y pruebe los motivos que ocasionaron el retiro de confianza hacia su trabajadora en estado de gestación, es importante destacar que esto no debe socavar el poder de dirección del empleador, debido que al ser esta una situación especial es necesario que se aporten los medios probatorios idóneos

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Discusión de los resultados

Respecto a la interpretación del primer resultado, el Estado a través de criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional, ha brindado una protección laboral especial a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, salvaguardando su estabilidad laboral y su derecho a no ser discriminadas por su condición natural de madre.

Respecto a la interpretación del segundo resultado, el marco normativo internacional a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y diversos convenios de los cuales el Perú es parte, han establecido regulaciones normativas que otorgado una protección especial a las madres trabajadoras; es pertinente mencionar que el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo brinda mediante sus instrumentos, una protección especial a las trabajadoras gestantes.

Respecto a la interpretación del tercer resultado, la jurisprudencia nacional advierte que si el empleador no señala una causa objetiva que haya motivado la desvinculación de la trabajadora gestante, se presume que tuvo como móvil el embarazo de la trabajadora; en ese sentido, debería presumirse que, al momento de desvincular a una trabajadora de confianza en estado de gestación de manera intempestiva, debe presumirse que el móvil fue ocasionado por su estado de gestación o lactancia.

Respecto a la interpretación del cuarto resultado, el empleador no está obligado a probar la causa que motivó la desvinculación de su trabajador de confianza; no obstante, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, al encontrarse sujetas a una condición

especial, el empleador debe probar que su decisión no estuvo basada en actos discriminatorios por la condición de la trabajadora.

Respecto a la interpretación del quinto resultado, en nuestra legislación el retiro de confianza a diferencia del despido se ampara en causas de carácter subjetivo; empero, en los últimos años se ha presentado situaciones especiales, como es el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, a quienes, mediante el desarrollo jurisprudencial, se ha considerado su condición como un caso excepcional en donde el empleador para poner término a la relación laboral, no solo debe tener en cuenta el estado especial de la trabajadora; sino también, señalar las causas objetivas que motivaron tal decisión.

Respecto a la interpretación del sexto resultado, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, los órganos constitucionales han establecido que el empleador debe fundamentar el motivo por el cual se produce la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia; razón por la cual, dicha exigibilidad se podría entender que la causa subjetiva que corresponde al retiro de confianza, estaría mutando a una causa de naturaleza objetiva, equiparable al despido ordinario.

Respecto a la interpretación del séptimo resultado, en los casos del retiro de confianza no se exige una causa objetiva que pruebe el motivo de la desvinculación, pese a ello, tal como señalan la Corte Suprema de Justicia de la República, en nuestro país, para proceder con la desvinculación de las trabajadoras de confianza en gestación o lactancia, se requiere que se señale las causas objetivas que permitan descartar que el empleador decidió poner fin a la relación laboral, debido al estado en el que se encuentra la trabajadora.

Respecto a la interpretación del octavo resultado, por la presunción iuris tantum se entendería que debe presumirse la afirmación o un hecho en audiencia de evidencia en contrario; no obstante, en el caso de los retiros de confianza de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, es necesario que el empleador acredite los motivos de la desvinculación, al

encontrarse en mejor posición para probarlos; pues en este caso excepcional se requiere quebrantar la presunción iuris tantum, siendo oportuno que el empleador brinde los medios probatorios idóneos que permitan acreditar que su decisión estuvo fundada en causas distintas al estado especial en el que se encontraba la trabajadora.

CONCLUSIONES

De lo investigado, se arribó a la conclusión que el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras incide en la mutabilidad del retiro de confianza en el empleador por lo que constituye una situación especial de protección por parte del Estado; si bien existe basta jurisprudencia sobre dicha protección a las trabajadoras ordinarias, actualmente el tratamiento jurídico otorgado a las trabajadoras de confianza en esta condición, su reconocimiento constitucional se viene dando en forma progresiva, lo que ocasiona que los órganos jurisdiccionales deban requerir al empleador la acreditación de la causa objetiva para su desvinculación, a fin de evitar decisiones basadas en su condición, con cortes discriminatorios por su condición de mujer; situación que claramente, advierte una cierta mutabilidad del retiro de confianza.

También, se logró el análisis de la protección constitucional contenida en el artículo 2 numeral 2 y el artículo 26 numeral 2 de nuestra Constitución Política del Estado; concordando con el estudio normativo desarrollado por el Tribunal Constitucional en su STC. N°04105-2019-AA/TC; se advierte que la jurisprudencia actual, sigue la tenencia de la protección constitucional de las trabajadoras de confianza en estado de gestación y/o lactancia; para lo cual se prevé un tratamiento especial para el retiro de la confianza; si bien, se ha determinado que la designación como la remoción de los cargos de confianza responde siempre a causa subjetiva, debido al poder de dirección que goza el empleador; no es menos cierto, que existen situaciones especiales que obliga al empleador a invocar causa objetiva, que no necesariamente responde a una limitación del poder de dirección; sino, a una protección superior que viene

concediéndosele a las mujeres en estos últimos años; todo ello, inspirado en la protección a la maternidad prevista en el Convenio 183 de la OIT.

Finalmente, se recomienda al empleador, a fin de romper la presunción legal que tienen las madres trabajadoras en estado de gestantes o lactancia, realicen una actividad cualificada en su carga probatoria, a fin de acreditar con suficiencia que la desvinculación respondió a una causa objetiva y no por su condición o estado actual; todo esto, con la finalidad de evitar que el empleador caiga en actos discriminación hacia la madre en estado de gestación o lactancia, que intenta salvaguardar las normas de rango constitucional en nuestro país; situación que está siendo exigible a nivel jurisprudencial, debido a que este tiene en los hechos, una mejor posición en la carga probatoria sobre los actos que realiza bajo su poder de dirección.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los operadores de justicia, que cuando tengan una causa bajo su jurisdicción, en donde se invoque un retiro de confianza en base al estado de gestación o lactancia de la trabajadora; es necesario la realización de una interpretación constitucional de la norma, y un correcto conocimiento de los precedentes vinculantes establecidos por los órganos constitucionales, que permitan salvaguardar los derechos constitucionales que se afectaron por una decisión con corte discriminatorio hacia la mujer.

Así también, a fin de evitar incertidumbre jurídica en la actividad judicial, se recomienda que la Corte Suprema de Justicia de la República establezca como precedente vinculante, la exigencia de una causa objetiva por parte de los empleadores, en caso de pretender la desvinculación de una trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia; claramente, con el debido respeto del poder de dirección que tienen las empresas.

Finalmente, se recomienda al empleador que, al momento de pretender la desvinculación de una trabajadora de confianza en estado de gestación o lactancia, inicie un procedimiento parecido al procedimiento de despido, que permita dar a conocer la causa objetiva que motiva la voluntad de desvinculación; situación que, de llegar a un proceso judicial, cuente con

la suficiente carga probatoria para acreditar el ejercicio pleno del poder de dirección, sin abusos o vulneraciones de ningún tipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegre Acharán , F. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>

Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. (2001). *Derecho al Trabajo*. Civitas.

Aparcana Loza, L. (2021). La confianza en el contrato de trabajo. En *Soluciones laborales. Sección especial*. Gaceta Jurídica S.A.

Astudillo Shapiama, A., & Becerra Celis, M. (2021). *Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84366/Astudillo_SAA-Becerra_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buitrago Escobar, A. (2014). *La protección por Maternidad en los Sistemas de Seguridad Social de Colombia y España*. Universidad de Alcalá. Obtenido de

file:///C:/Users/josel/Downloads/TESIS%20ADRIANA%20M.%20B
UITRAGO%20ESCOBAR.pdf

Carpio, P. (2010). La discriminación en las ofertas de empleo. *Avocatus*, 1(22), 35-43. Obtenido de <https://doi.org/10.26439/advocatus2010.n022.4316>

Castillo Guzmán, J., Morillo Villavicencio, A., & Criollo Rodriguez, J. (2022). *El contrato de trabajo y la contratación laboral*. Gaceta Jurídica S.A.

Chanamé, R. (2022). *Dirección Jurídico Moderno*. Instituto Pacífico.

Concha Valencia , C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de file:///C:/Users/josel/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral N°25643-2017-Arequipa (Corte Suprema de Justicia de la República 17 de diciembre de 2019). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-25643-2017-Arequipa-confianza-despido-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República, Expediente N° 09744-2019 (Octava Sala Laboral 13 de julio de 2021). Obtenido de <https://lpderecho.pe/trabajadora-embarazada-lactancia-repuesta-tenia-cargo-confianza-puro-expediente-09744-2019-0-1801-jr-la-18/>

Cortés, J. (1996). ¿·El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido? *Ius Et Veritas*, 1(1), 81-88. Obtenido de [file:///C:/Users/josel/Downloads/15537-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61678-1-10-20161006%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/josel/Downloads/15537-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61678-1-10-20161006%20(2).pdf)

- Devis, H. (2000). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Temis.
- Escudero Sánchez, C., & Cortez Suárez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParainvestigacionCientifica.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de [file:///C:/Users/josel/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/josel/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(2).pdf)
- II Pleno Jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal laboral. (09 de Octubre de 2020). *LP Pasión por el DERECHO*. Obtenido de Estas son las conclusiones del II Pleno Jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal laboral: <https://lpderecho.pe/acuerdos-segundo-pleno-jurisdiccional-distrital-materia-laboral-procesal-laboral/>
- Lara Arnao, R. (2023). ¿Trabajadora gestante puede ser cesada por retiro de la confianza? En *Soluciones laborales para el sector privado*. Gaceta Jurídica S.A.
- Llanos Gonzales, P. (2019). *El despido de una trabajadora gestante durante el periodo de prueba y la afectación de sus Derechos Constitucionales al Trabajo, a la Protección contra el Despido, a la igualdad de trato y a la no Discriminación, en el Perú*. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de [file:///C:/Users/josel/Downloads/TESIS%20ABEL%20LLANOS%2000K2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/josel/Downloads/TESIS%20ABEL%20LLANOS%2000K2020%20(1).pdf)
- Marchán Carlos, S. (2021). Desvinculación por retiro de la confianza. No procede la reposición del trabajador si no superó el periodo de

prueba en el puesto común. En *Soluciones Laborales. Selección especial*. Gaceta Jurídica S.A.

Monzón Zevallos, W. (2021). Pérdida de confianza y reducción de remuneraciones. En *Soluciones laborales. Sección especial*. Gaceta Jurídica S.A.

Morillo Villavicencio, A. (2021). Nuevo tratamiento jurisprudencial del retiro de confianza como causa de cese. En *Soluciones laborales. Sector privado*. Gaceta Jurídica S.A.

Pintado Cordova, C. (2020). *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*. Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2395/TESIS%20-%20PINTADO%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puntriano Rosas, C. (2010). Los trabajadores de Confianza o de Dirección no dejan de ser trabajadores y gozan de la protección contra el despido injustificado. *Revista Jurídica del Perú*.

Reposición por despido incausado y otros, Casación Laboral N° 18450-2015 (Corte Suprema de Justicia de la República 23 de agosto de 2016). Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4#:~:text=%2F%20Trabajadores%20de%20confianza%20son%20aquellos,a%20informaci%C3%B3n%20de%20car%C3%A1cter%20

Rosas Alcántara, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica S.A.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N°0351-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de marzo de 2007). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del derecho laboral*. Gaceta Jurídica S.A.

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS Revista de Derecho*, 1(65), 81-96. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>

Venegas Espinoza, D. (2014). *La desprotección laboral de la mujer embarazada en la modalidad de contratos ocasionales que consta en la Ley Orgánica de servicio público en el Ecuador*. Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15456/1/TESSIS%20FINAL%20DAVID.pdf>

Vílchez Sánchez, R., & Chirinos León, W. (2021). Tratamiento de la remuneración de los trabajadores de confianza que retornan a ocupar un puesto ordinario. En *Soluciones laborales. Sección especial* (pág. 52). Gaceta Jurídica S.A.

Villavicencio Acuña, Y. (2022). *La finalidad del periodo de prueba en el Perú y la nulidad de despido de la trabajadora motivado en el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia durante el periodo de prueba*. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10813/1/REP_YESSENIA.VILLAVICENCIO_FINALIDAD.DEL.PERIODO.DE.PRUEBA.pdf

Zapata Tapia, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación*

Laboral N°18450-2015. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1199/1/TL_ZapataTapiaDianaMarilis.pdf.pdf

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.	Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.	Enfoque de investigación: Cualitativo. Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Interpretativo. Diseño de investigación: Interpretativa basado en la teoría fundamentada. Población: 1 Relator de Sala Superior. 1 secretario de Sala Superior. 4 asistentes jurisdiccionales. Instrumentos de recolección de datos: Guía de entrevista. Técnicas de recolección de datos: Entrevista.
¿El estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza?	Determinar cómo el estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza incide en la mutabilidad del retiro de confianza en el empleador.		Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mutabilidad del retiro de confianza.	Retiro de confianza con causa objetiva.	
¿La protección constitucional a las madres gestantes o lactantes exige que el retiro de confianza responda a una causa objetiva?	Analizar como la protección constitucional a las madres en gestación o lactancia exige al empleador que el retiro de la confianza responda a una causa objetiva.		Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.	
¿La presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes requiere una carga probatoria que acredite la causa objetiva del retiro de la confianza?	Explicar como la presunción que tienen las madres trabajadoras gestantes o lactantes requiere al empleador una carga probatoria que acredita la causa objetiva del retiro de la confianza.			

Anexos 2: Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos:

Profesión o cargo:

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?
2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?
4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?
6. Desde su conocimiento ¿Considera en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?
8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Anexo 3: Ficha de validación Juicio de Expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres: Rubén Melitón Miraya Gutiérrez

1.2 Cargo o Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autor de instrumento: Yolanda Edith Cusipoma Pillaca

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.													X


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

- El instrumento no cumple los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %


 RUBEN MELITON MIRAYA GUTIERREZ
 DNI: 07013501 No. Telf.: 980799815

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres: Luis Jacobo Jacobo

1.2 Cargo o Institución donde labora: Poder Judicial

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autor de instrumento: Yolanda Edith Cusipoma Pillaca

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

- El instrumento no cumple los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N.º 4101958099200
LUIS JACOBO JACOBO
 RELATOR
 SECCIÓN ESPECIALIZADA EN DEFENSA DEL
 COLEGE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

Anexo 4: Informe Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
06_CUSIPOMA PILLACA.docx	YOLANDA EDITH CUSIPOMA PILLACA
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
15568 Words	86669 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
101 Pages	13.5MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 7, 2024 11:09 AM GMT-5	Mar 7, 2024 11:10 AM GMT-5
● 4% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 4% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 4% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 0% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico	<ul style="list-style-type: none">• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
Resumen	

● **4% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
3	Universidad Tecnologica del Peru on 2022-12-30 Submitted works	<1%
4	repositorio.upao.edu.pe Internet	<1%
5	Morgan Park High School on 2023-01-07 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	usmp on 2021-08-16 Submitted works	<1%
8	Universidad de Santiago de Chile on 2021-08-05 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	University College London on 2021-03-29	Submitted works	<1%
10	repositorio.uladech.edu.pe	Internet	<1%
11	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2023-02-14	Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-21	Submitted works	<1%
13	Universidad Autónoma de Ica on 2021-11-22	Submitted works	<1%
14	andina.pe	Internet	<1%
15	Universidad Privada San Juan Bautista on 2023-12-14	Submitted works	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-05	Submitted works	<1%
17	repositorio.unheval.edu.pe	Internet	<1%
18	eldiariosp.com.ar	Internet	<1%
19	hdl.handle.net	Internet	<1%
20	tesis.pucp.edu.pe	Internet	<1%

Descripción general de fuentes

21	Universidad Andina del Cusco on 2023-09-06 Submitted works	<1%
22	Universidad Autónoma de Ica on 2023-08-06 Submitted works	<1%
23	slideshare.net Internet	<1%

Descripción general de fuentes

Anexo 5: Evidencia fotográfica

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: Luis Jacobo Jacobo

Profesión o cargo: Relator de la Sala Mixta de Chincha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Sí, en el tiempo las brechas entre el hombre y la mujer se ha ido acortando en el tiempo, en sentido, ante los hechos de discriminación que padecían las trabajadoras en estado de gestión o lactancia, ha código una mayor protección a sus derechos laborales; sin embargo, en el caso de las trabajadoras de confianza en estos estados, recién están encontrado la protección constitucional en los criterios jurisprudenciales emitidos por los organismos constitucionalmente autónomos.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Las madres trabajadoras tienen un reconocimiento especial a nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Organización Internacional del Trabajo, reconocen a las madres trabajadoras de confianza el derecho a la reposición al puesto de trabajo,

el cual forma parte del despido nulo, concediéndole una protección muy especial.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Sí, pese a que no se requiere causa objetiva para su desvinculación, en este caso especial por su estado de gestación o lactancia, una desvinculación imprevista, debería de presumirse que el móvil fue por el estado en el que se encuentra; más aún, si se advierte que previamente a este hecho, la trabajadora puso en conocimiento del empleador su estado de gestación.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Considero que este caso especial, es necesario que los empleadores prueben los motivos de la desvinculación; si bien, en el caso de los trabajadores de confianza no es exigible atribuir una causa objetiva; en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación a fin de evitar decisiones discriminatorias, considero que es necesario que el operador de justicia pruebe los motivos de su desvinculación.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

En nuestro país, el retiro de confianza a diferencia del despido responde a causa subjetiva; en ese sentido, todos los casos de retiro de confianza deberían responder en la misma forma; no obstante, existen situaciones

especiales que la jurisprudencia nacional ha reconocido como casos especiales, específicamente el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

En este caso especial, la Corte Suprema de Justicia de la República ha determinado que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de estación el empleador debe motivar su desvinculación, debido a la protección constitucional que tienen las madres trabajadoras; en ese sentido, se advierte que en este caso específico el retiro de confianza que responde a causa subjetiva a mutado a una exigibilidad de causa objetiva para establecer una correcta desvinculación de este tipo de trabajadoras.

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

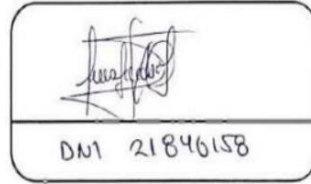
7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Sí, con ello se evitaría que el empleador exceda los límites de su poder de dirección y trastoque otros derechos constitucionales, como sucede con las decisiones basadas en actos discriminatorios en contra de las madres trabajadoras por su sola condición; por esta razón, pese a que no se requiere causa objetiva para el retiro de confianza, en esos casos, solicitar una causa objetiva permite descartar que el acto de desvinculación fue ocasionado por su estado de gestación o lactancia.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Sí, considero que el empleador en el uso de su poder de dirección, se encuentra en una mejor situación para acreditar los motivos que

ocasionaron el retiro de la confianza de su trabajadora en estado de gestación; si bien, esto no debe vulnerar el poder de dirección del empleador, para este caso excepcional, a fin de quebrantar la presunción iuris tantum, es necesario que se aporte medio probatorio idóneo que permita establecer los motivos exactos que motivaron la desvinculación.



Handwritten signature
DNI 21846158

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: Solin Esmeralda Laura Canchari

Profesión o cargo: Secretaria de la Sala Mixta de Chincha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Definitivamente, el derecho peruano concede una especial protección constitucional a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia. Esto se basa en los principios fundamentales de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución, que requieren que el Estado garantice condiciones laborales justas y seguras para estas trabajadoras.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Nuestro país ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que señalan la necesidad de proteger a las trabajadoras gestantes y lactantes sin importar que se encuentre con algún modo atípico de labor, estos convenios establecen estándares para

garantizar la protección de las trabajadoras de confianza en esas circunstancias.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Desde luego, aunque el retiro de confianza no implique justificar la causa de la desvinculación como en otras relaciones laborales, se debe tener en cuenta el estado de embarazo de la trabajadora, puede haber influido significativamente para el término intempestivo de la relación laboral.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

En mi opinión, en situaciones particulares como esta, los empleadores deberían demostrar los motivos detrás de la desvinculación. A pesar que para los trabajadores de confianza no se requiere identificar una causa específica, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, si se debería probar la causa que motivó tal decisión, esto se alinea con el principio de protección de los derechos laborales de las trabajadoras y garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

Considero que no en todos los casos el retiro de confianza debe responder a una causa subjetiva, debido a que con el desarrollo de

nuestra legislación se han presentado situaciones particulares como el de las trabajadoras de confianza que se encuentren en estado de gestación o lactancia.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

Referente al caso de los trabajadores de confianza, el empleador no necesita señalar una causa objetiva que fundamente la decisión de disolver el vínculo laboral con este tipo de trabajadores, sin embargo, los órganos de justicia han otorgado a las trabajadoras de confianza en estado de gestación, cierta estabilidad laboral al señalar que en estos casos el empleador tiene que mencionar la causa objetiva por el cual se produce el cese de su actividad, por lo que se observa cierta mutación de su naturaleza subjetiva.

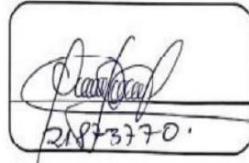
Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Efectivamente, considero que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debería basarse en una causa objetiva que demuestre que la desvinculación no fue consecuencia de su estado; y así evitar que se vulneren sus derechos laborales.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Por supuesto, el empleador tiene que acreditar que la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación, no estuvo relacionada con su estado, en estos casos y con la finalidad de quebrantar la presunción iuris tantum, es oportuno que el empleador ofrezca medios de prueba, para de tal forma acreditar el motivo de la desvinculación.



Handwritten signature and identification number inside a rectangular box. The signature is cursive and appears to be 'C. García'. Below the signature, the number '21873770' is written.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: Martín Guillermo Villavicencio Salvador

Profesión o cargo: Asistente Jurisdiccional de la Sala Mixta de Chíncha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Sin duda, con el transcurso del tiempo y debido a la discriminación que solían sufrir las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, se ha fortalecido la protección de sus derechos laborales, si bien nuestra normativa no regula específicamente el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, nuestra constitución brinda de manera genérica una protección a las madres trabajadoras en su artículo 23° que establece que el Estado debe proteger de forma especial a la madre que trabaja.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

La protección constitucional que otorgan los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia es un aspecto fundamental. Varios organismos internacionales y en especial la

OIT han desarrollado estándares internacionales que subrayan la necesidad de proteger los derechos de estas trabajadoras.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Si, a pesar que para desvincular a un trabajador que se encuentra en un puesto de confianza no se necesita una causa objetiva, en situaciones particulares como el embarazo o lactancia, se debe considerar que, si se da la desvinculación en esta situación, se puede entender que el motivo por el que se le retira la confianza es el estado de la trabajadora.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

En este caso especial, a pesar de que no se exige una causa objetiva para el retiro de confianza de estos trabajadores, considero necesario que los empleadores demuestren que la desvinculación en el caso de las trabajadoras de confianza embarazadas no fue a consecuencia de su estado, para garantizar que no sean discriminadas debido a su condición.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

En nuestra legislación el retiro de confianza se entiende como una situación especial que da por concluido el vínculo laboral entre las partes, siendo esta de naturaleza subjetiva, sin embargo, en los últimos años se han presentado situaciones particulares, que se han ido desarrollando

jurisprudencialmente, como el caso de las trabajadoras de confianza que se encuentren en estado de gestación o lactancia.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

Los órganos jurisdiccionales han establecido que, en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, se debe fundamentar su desvinculación, por ello se entiende que la naturaleza de carácter subjetivo con el que cuenta este tipo de relaciones laborales se estaría variando debido a la obligación de justificar el motivo por el que se le está retirando la confianza.

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Claro, esta medida prevendría que el empleador abuse de su poder de dirección y vulnere los derechos de la trabajadora, evitando que se tomen decisiones basadas en actos discriminatorios contra las madres trabajadoras debido exclusivamente a su condición. Si bien es cierto en estos casos no se requiere una causa objetiva para revocar la confianza, basarse en una justificación objetiva permite descartar que tal decisión fue motivada por su estado de embarazo o lactancia.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Sí, desde mi punto de vista, para quebrar la presunción iuris tantum, es imprescindible que el empleador presente pruebas adecuadas que permitan establecer con precisión las razones detrás de la desvinculación,

y determinar si estas respondieron a causas distintas al estado de gestación de la trabajadora de confianza.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: Angélica Lertzundi Quispe

Profesión o cargo: Asistente Jurisdiccional de la Sala Mixta de Chincha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Efectivamente, en los últimos años las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, han logrado obtener un reconocimiento constitucional a través del desarrollo de la jurisprudencia, alcanzando una protección especial, frente a cualquier acto discriminatorio que se produzca a consecuencia de su condición natural de ser madre.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Es fundamental reconocer que la protección constitucional de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia se nutre de los principios y estándares establecidos por organismos internacionales como la OIT, que en su Convenio N° 183, sobre la Protección de la Maternidad que establece estándares internacionales para garantizar que

las trabajadoras, incluyendo a las de confianza no sean discriminadas por su estado.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Ciertamente, a pesar de que en este tipo de relaciones laborales no se necesita una razón concreta para su separación, en esta situación en particular debido a su embarazo o lactancia, debería considerarse que el motivo fundamental para el retiro de la confianza fue el estar en embarazada.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

De manera general en los casos de la desvinculación laboral del personal de confianza no es necesario que el empleador pruebe las causas que justificaron su decisión, al considerarse estas como subjetivas, sin embargo, en este caso en especial considero que el empleador debe justificar el motivo por el cual se le está retirando la confianza a la trabajadora.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

La normatividad nacional señala que los trabajadores con puestos de confianza están sujetos a la confianza que su empleador deposita en ellos, la pérdida de esta confianza representa una circunstancia particular que lleva al término del contrato de trabajo. Esta situación tiene un carácter

subjetivo, sin embargo, existen casos especiales que deberían responder a causas objetivas, como el de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

En el caso del retiro de confianza a las trabajadoras que se encuentran en estado gestación, se debería justificar de manera objetiva los motivos por los cuales se pretende dar término a la relación laboral de las partes, para evitar que este retiro de confianza se entienda como un acto discriminatorio a razón de su estado, mutando la causa subjetiva de esta decisión a una objetiva.

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Desde una perspectiva legal y en concordancia con los derechos laborales, considero que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe estar respaldada por una causa objetiva que pruebe que su estado no fue la razón por la cual se le retiró la confianza, evitando así que el empleador sobrepase los límites del poder de dirección.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

Efectivamente, el empleador ejerciendo su poder de dirección, tiene una posición más ventajosa para demostrar las razones del desvinculo laboral, en ese sentido, para quebrantar la presunción iuris tantum, es

imprescindible que el empleador no solo señale la causa del retiro de confianza, este debe presentar pruebas sólidas que permitan establecer las razones precisas que motivaron la desvinculación.



Handwritten signature and the number 21873370 inside a rounded rectangular box.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: Geanpierre Gaspar Yataco Sánchez

Profesión o cargo: Asistente Jurisdiccional de la Sala Mixta de Chíncha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia reciben una especial protección constitucional por parte del Estado peruano. Esto se basa en los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución, mediante los cuales el Estado garantiza condiciones laborales adecuadas para estas trabajadoras durante esta etapa de su vida.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

El derecho peruano considera la influencia de los organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos con respecto a la protección de los derechos laborales, que garantizan a las

que las trabajadoras de confianza, reciban la debida protección durante la etapa de gestación y lactancia.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

Claro, aunque para el retiro de confianza no se requiere una causa que justifique la desvinculación del trabajador, teniendo en cuenta el estado de embarazo o lactancia, se puede suponer que la principal razón de la separación fue su estado, más aún si se constata que la trabajadora había notificado previamente a su empleador sobre su estado de embarazo.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Si bien es cierto la desvinculación laboral de los trabajadores de confianza, se ampara en causas subjetivas, es decir no se requiere que el empleador justifique o explique el motivo de su decisión, sin embargo, en los casos de la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia, el empleador debería señalar las causas objetivas ajenas al estado de la trabajadora, por las cuales se le ha retirado la confianza, a fin de evitar que se esta decisión se amparé en actos discriminatorios.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

La naturaleza del retiro de confianza es una situación especial de carácter subjetivo que extingue la relación laboral entre las partes, a razón de ello,

se esperaría que todos los casos de retiro de confianza siguieran un enfoque uniforme. A pesar de ello, existen excepciones que se han ido desarrollando, en los órganos de justicia, como la protección especial a las trabajadoras de confianza que se encuentren en etapa de gestación o lactancia.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

En esta situación si se exige la mutabilidad de la causa subjetiva hacia una causa objetiva, porque como se sabe en este tipo de vínculo laboral, las causas para el retiro de confianza se fundamentan en un carácter subjetivo, es decir el empleador no está sujeto a motivar su decisión, pero a consecuencia de la protección que el sistema legal les otorga a las trabajadoras de confianza en estado de gestación, se entiende que los empleadores deben señalar la causa objetiva que justifique esa medida.


Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

Basándonos en la jurisprudencia nacional, el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe fundamentarse en una causa objetiva que pruebe que la desvinculación no estuvo relacionada con su estado. Esta medida se toma para evitar cualquier forma de discriminación y proteger los derechos de estas trabajadoras.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

El empleador, en el ejercicio de su poder de dirección, tiene una ventaja para acreditar los motivos que llevaron al retiro de la confianza en una trabajadora en estado de gestación. Sin embargo, esto no debe comprometer el poder de dirección del empleador. En situaciones excepcionales como esta, para desafiar la presunción iuris tantum, es imprescindible presentar pruebas adecuadas que permitan establecer con precisión las razones detrás de la desvinculación.



16817849

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La gestación o lactancia de la trabajadora de confianza y su incidencia en la mutabilidad del retiro de confianza.

Nombres y apellidos: José Luis Castilla Cabezudo

Profesión o cargo: Asistente Jurisdiccional de la Sala Mixta de Chíncha

Indicaciones: Este instrumento pretende recoger su opinión respecto a diferentes temas relacionados al retiro de confianza a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia; para lo cual es preciso responda las preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales, conforme se detallan, a continuación:

Estado de gestación o lactancia de la trabajadora de confianza.

Protección constitucional a las madres gestantes o lactantes.

1. Desde su experiencia ¿Considera que las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia tienen una especial protección constitucional por parte del Estado?

Nuestro país otorga una protección constitucional a las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, eso es indiscutible, sin embargo, es propio señalar que, las trabajadoras de confianza en esta situación, no cuentan con una protección especial, su derecho solo se podría amparar tomando la regulación que protege a las trabajadoras gestantes de manera general.

2. Desde sus conocimientos ¿Conoce la protección constitucional que otorga los organismos internacionales a las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Existen varios organismos que promueven la igualdad de género y la protección de los derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral, los cuales han establecido directrices para garantizar condiciones laborales seguras a las trabajadoras de confianza durante el embarazo y lactancia.

Presunción a favor de las trabajadoras gestantes o lactantes.

3. Desde su visión ¿Cree usted que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, debe presumirse que el móvil fue por razones de su estado?

No, debido a que en este tipo de relaciones laborales el empleador puede realizar el despido por retiro de confianza en cualquier momento, sin necesidad de justificar la causa del despido y sin una indemnización o reposición de por medio, a no ser que el trabajador obtuviera ese cargo por promoción, es decir primero desempeñaba labores comunes y luego fue promovido, en esa situación, si se le retira la confianza, se deberá reponerlo en su puesto anterior o indemnizarlo.

4. Desde su experiencia ¿Considera usted que el empleador debe de probar la causa que motivó la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación o lactancia?

Considero que el empleador no tiene la obligación de probar la causa que motivó la desvinculación de la trabajadora de confianza en estado de gestación, porque una de las características de este tipo de relaciones laborales es que el empleador se puede respaldar en causas subjetivas para el retiro de confianza a la trabajadora, y si se pretende que se motive esta acción se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador y una mutación en este tipo de relación laboral.

Mutabilidad del retiro de confianza.

Retiro de confianza con causa objetiva.

5. Desde su visión ¿Considera que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva en nuestra legislación?

Considero que en todos los casos el retiro de confianza responde a causa subjetiva, dado que nuestra legislación con respecto a los cargos de confianza, señala que el retiro de confianza se presenta con una marcada dosis de subjetividad, es decir debería existir una uniformidad en los casos

de retiro de confianza, dado que no existe una regulación expresa que señale alguna excepción a este tipo de desvinculación laboral.

6. Desde su conocimiento ¿Considera que en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación el retiro de confianza exige la mutabilidad de la causa subjetiva?

El retiro de confianza en el caso de las trabajadoras de confianza en estado de gestación no exige la mutabilidad de la causa subjetiva, porque en estos tipos de relaciones laborales el empleador no está obligado a acreditar las causas por las cuales decide poner término al vínculo laboral.

Carga probatoria que acredite causa objetiva del retiro de confianza.

7. Desde su experiencia ¿Considera que el retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia debe responder a una causa objetiva que determine que los motivos de la desvinculación no fueron ocasionados por su estado?

El retiro de confianza de las trabajadoras en gestación o lactancia no debería responder a una causa objetiva, debido a la naturaleza subjetiva de esta acción y al poder de dirección que tiene el empleador, el cual le faculta a tomar decisiones sobre el manejo de la empresa.

8. Desde su visión ¿Cree usted que es necesario para quebrantar la presunción iuris tantum que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación, respondieron a causas distintas a su estado?

No es necesario que el empleador pruebe que la desvinculación de las trabajadoras de confianza en estado de gestación respondió a causas distintas a su estado para quebrantar la presunción iuris tantum, a razón de que dicho acto vulneraría el poder de dirección con el que cuentan.

