



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante y su necesaria
reposición laboral, Huaura, 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Ruth Rocio Trujillo Jacinto

Asesor

Dr. Jovian Valentín Sanjinez Salazar



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial — Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ruth Rocio Trujillo Jacinto	75134737	21-05-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jovian Valentín Sanjinez Salazar	00360109	https://orcid.org/0000-0001-5963-1278
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS — PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Bartolomé Eduardo Milán Matta	10536234	https://orcid.org/0000-0002-2256-8516
Dra. Elsa Silva Castro	09907053	https://orcid.org/0000-0003-1616-8898
Dr. Óscar Alberto Bailón Osorio	31663048	https://orcid.org/0000-0002-7294-3548

Ruth Rocío Trujillo Jacinto 051889

Acción tuítiva constitucional reforzada para trabajadora gestante y su necesaria reposición laboral, Huaura, 2023



Quick Submit



Quick Submit



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3308753231

Fecha de entrega

5 ago 2025, 1:23 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 ago 2025, 1:39 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Borrador_de_Ruth_Roc_o_Trujillo_Jacinto_1.pdf

Tamaño de archivo

1.7 MB

98 Páginas

19.239 Palabras

108.224 Caracteres



Página 2 of 103 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3308753231

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

18%  Fuentes de internet

2%  Publicaciones

0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mi valiente madre, esta tesis representa el fruto de tu amor, esfuerzo y constante apoyo en mi formación. Tus palabras, tu ejemplo y tu perseverancia han sido mi mayor inspiración. Cada logro aquí alcanzado es también tuyo, reflejo de tu entrega incondicional. Gracias por ser mi fuerza y guía.

Ruth Rocío Trujillo Jacinto

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi asesor de tesis por su valiosa guía y constante apoyo, fundamentales para esta investigación. También a mi madre, Amelia Jacinto Ávila, por su fe incondicional y aliento en los momentos más difíciles.

Ruth Rocío Trujillo Jacinto

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I:	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Realidad problemática	18
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general.	20
1.2.2 Problemas específicos.	20
1.3 Objetivos de la investigación	21
1.3.1 Objetivo general de la investigación.	21
1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.	21
1.4 Justificación de la investigación	21
1.4.1 Justificación teórica.	21
1.4.2 Justificación práctica.	22

1.4.3 Justificación social.-----	22
1.4.4 Justificación metodológica.-----	22
1.5 Delimitación del estudio-----	22
1.5.1 Delimitación geográfica.-----	22
1.5.2 Delimitación temporal.-----	23
1.5.3 Delimitación social.-----	23
1.6 Viabilidad del estudio-----	23
CAPÍTULO II:-----	24
MARCO TEÓRICO-----	24
2.1 Antecedentes de la investigación-----	24
2.1.1 Antecedentes internacionales.-----	24
2.1.2 Antecedentes nacionales.-----	26
2.2 Bases teóricas-----	28
2.2.1 Acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante.-----	28
2.2.2 Necesaria reposición laboral.-----	36
2.2.3 Posición y aportes de la autora.-----	41
2.4 Definición de términos básicos-----	46
2.5 Hipótesis de la investigación-----	48
2.5.1 Hipótesis general.-----	48
2.5.2 Hipótesis específicas.-----	48
2.6 Operacionalización de las variables-----	49
CAPÍTULO III:-----	50

METODOLOGÍA	50
3.1 Diseño de la investigación	50
3.1.1 Tipo de investigación.	50
3.1.2 Nivel de la investigación.	50
3.1.3 Enfoque de la investigación.	51
3.1.4 Diseño de la investigación.	52
3.2 Población y muestra	52
3.2.1 Población.	52
3.2.2 Muestra.	53
3.4 Técnicas para el procesamiento de información	54
CAPÍTULO IV:	57
RESULTADOS	57
4.1 Resultados descriptivos	57
4.2 Prueba de normalidad	77
4.3 Contrastación de hipótesis	77
CAPÍTULO V:	81
DISCUSIONES	81
5.1 Discusión de resultados estadísticos	81
CAPÍTULO VI:	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
6.1 Conclusiones	83
6.2 Recomendaciones	84

CAPITULO V	85
REFERENCIAS	85
5.1 Referencias documentales	85
5.2 Referencias bibliográficas	86
5.3 Referencias hemerográficas	86
5.4 Referencias electrónicas	88
Anexos	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Medición de confiabilidad -----	54
Tabla 2: Fiabilidad de la variable X -----	54
Tabla 3: Fiabilidad de la variable Y -----	54
Tabla 4: Normas constitucionales y legales laborales -----	57
Tabla 5: Implementación de normas legales -----	58
Tabla 6: Modificación de normas constitucionales -----	59
Tabla 7: Firma de contratos laborales -----	60
Tabla 8: Vínculo laboral demostrable -----	61
Tabla 9: Contrato laboral verbal -----	62
Tabla 10: Mujeres en situación de gestación -----	63
Tabla 11: Normas internacionales de protección a la mujer -----	64
Tabla 12: Afectación de derechos constitucionales de mujeres gestantes -----	65
Tabla 13: Acciones tuitivas constitucionales -----	66
Tabla 14: Mala protección frente al despido nulo -----	67
Tabla 15: Despido antijurídico -----	68
Tabla 16: Sanción pecuniaria -----	69
Tabla 17: Despido sin causa -----	70
Tabla 18: Protección jurídica de mujer embarazada -----	71
Tabla 19: Afectación de derechos fundamentales -----	71
Tabla 20: Rompimiento de relación laboral -----	73
Tabla 21: Elementos del contrato laboral -----	74
Tabla 22: Fin de relación laboral de mujer gestante -----	75
Tabla 23: Tuición constitucional de mujer trabajadora gestante -----	76

Tabla 24 Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov -----	77
Tabla 25: Contrastación de la hipótesis general -----	78
Tabla 26: Contrastación de hipótesis específica 01 -----	79
Tabla 27: Contrastación de la hipótesis específica 02 -----	80
Tabla 28; Contrastación de hipótesis específica 03 -----	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Normas constitucionales y legales laborales -----	57
Figura 2: Implementación de normas legales -----	58
Figura 3: Modificación de normas constitucionales -----	59
Figura 4: Firma de contratos laborales -----	60
Figura 5: Vínculo laboral demostrable -----	61
Figura 6: Contrato laboral verbal -----	62
Figura 7: Mujeres en situación de gestación -----	63
Figura 8: Normas internacionales de protección a la mujer -----	64
Figura 9: Afectación de derechos constitucionales de mujeres gestantes -----	65
Figura 10: Acciones tuitivas constitucionales -----	66
Figura 11: Mala protección frente al despido nulo -----	67
Figura 12: Despido antijurídico -----	68
Figura 13: Sanción pecuniaria -----	69
Figura 14: Despido sin causa -----	70
Figura 15: Protección jurídica de mujer embarazada -----	71
Figura 16: Afectación de derechos fundamentales -----	72
Figura 17: Rompimiento de relación laboral -----	73
Figura 18: Elementos del contrato laboral -----	74
Figura 19: Fin de relación laboral de mujer gestante -----	75
Figura 20: Tuición constitucional de mujer trabajadora gestante -----	76

RESUMEN

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023; **Metodología:** Es BÁSICA, dado que llega a considerar aspecto teóricos y el análisis de la problemática para así buscar la protección de las mujeres embarazadas que llegan a desarrollar una actividad de índole laboral; ello con la finalidad de plantear posibles alternativas de solución; asimismo, investigación correlacional porque se desembrullan las variables materia de estudio: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante y la reposición laboral en Huaura en el 2023, se realiza un estudio íntegro de las dimensiones e indicadores que conforman cada una de las variables precitadas; mixto, no experimental, de población 100 profesional y muestra 50; **Resultados:** En la tabla 23 y figura 20 un 64% dijeron totalmente afirmativo, un 20% afirmativo, un 6% neutro y un 10% negativo a si una adecuada tuición constitucional reforzada para las trabajadoras gestantes implicaría que dichas mujeres puedan ser indemnizadas su es que llegan a ser despedidas solo por su condición de embarazo; **Conclusiones:** La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023; dado que, el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 816, y una sig. (bilateral) =,000<0,01; lo cual muestra una relación buena de las variables.

Palabras clave: Acción tuitiva constitucional, despido nulo, reposición laboral, mujer gestante.

ABSTRACT

General objective: Determine how the reinforced constitutional protective action for pregnant workers is related to the necessary labor replacement in Huaura in 2023;

Methodology: this is of the BASIC type, since the problem noted in the first section of this document is taken into consideration is sought; This with the purpose of proposing possible alternative solutions to the problem noticed within the legal reality, which is considered innovative due to previous studies and the information collected in labor law with influence on family law; Likewise, correlational research because the variables subject to study are unraveled: The reinforced constitutional protective action for pregnant workers and labor replacement in Huaura in 2023, a comprehensive study of the dimensions and indicators that make up each of the aforementioned variables is carried out; mixed, non-experimental, with a professional population of 100 and a sample of 50; Results: In table 23 and figure 20, 64% said completely affirmative, 20% affirmative, 6% neutral and 10% negative as to whether an adequate reinforced constitutional protection for pregnant workers would imply that these women can be compensated for their who are fired only because of their pregnancy status;

Conclusions: The reinforced constitutional protective action for pregnant workers is significantly related to the necessary labor replacement in Huaura in 2023; given that, Spearman's Rho gave a coefficient of 816, and a sig. (two-sided) =.000<0.01; which shows a good relationship of the variables.

Keywords: Constitutional protective action, null dismissal, job reinstatement, pregnant woman.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral se encuentra en constante flexibilización, los derechos que en un momento consiguieron los grupos sociales no tienen el mismo alcance, ni mucho menos llegan a ser considerados como derechos absolutos, sino muy relativos donde el empleador tiene poder de decisión a través del cual puede disponer con mucha simpleza el fin de relaciones laborales, para lo cual, ya no toman en consideración si las personas se encuentren o no susceptibles de ser despedidos.

Si bien es cierto que existe la E.L. como un derecho por el cual las personas no pueden ser despedidas de su centro de trabajo sin que hay una causal motivada dentro de la normatividad, empero, ello no es tomado muy en consideración por parte de los empleadores, por el hecho de que pueden despedir simple y llanamente cuando creen convenientes, para lo cual, intentan adecuar conductas de los trabajadores en alguna causal que los posibilite.

Bajo ese supuesto, las féminas que están embarazadas se encuentran en situación de ser afectados por los despidos repentinos, donde el único motivo viene a ser su situación de gestación. Frente a esta situación, la respuesta normativa es muy tenue, dado que solo convierte el despido en nulo, sin embargo, la tuición no se encuentra elevado a estándares constitucionales.

Por ende, se realiza este trabajo que se ha titulado: ACCIÓN TUTITIVA CONSTITUCIONAL REFORZADA PARA TRABAJADORA GESTANTE Y SU NECESARIA REPOSICIÓN LABORAL, HUAURA, 2023, la que se ha estructurado como sigue:

En lo relativo al capítulo I, se ha establecido la realidad problemática, en el cual se detalla lo que viene sucediendo con las mujeres gestantes y la poca protección de las normas laborales ya sean estas de estándares constitucionales o legales;

consecuentemente, se llega a presentar los problemas, objetivos y los demás ítems que le corresponden a este capítulo del trabajo académico.

En lo relativo al II capítulo se desarrolla ampliamente el marco teórico, por ende, se ha desglosado ideas en relación a los despidos, su forma, características, los tipos, entre otros elementos, y también en relación a la protección constitucional y legal de las mujeres. Asimismo, se ha precisado el soporte filosófico, se definen términos, se diseña las hipótesis, y se operacionalizan variables.

En relación al III capítulo se ha presentado lo referente al marco metodológico, lo cual inicia con la precisión del tipo, nivel, diseño, enfoque y corte de la investigación; asimismo, se presentan los elementos de población, las técnicas del trabajo.

En el capítulo IV se ha presentado los resultados conseguidos en la investigación; mientras que en el V capítulo se discuten los resultados y el VI capítulo están las conclusiones y las recomendaciones; y, en el VII capítulo se consigna las referencias que sostienen a la investigación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

Es de apreciarse que en los últimos años el trabajo y el derecho a él, se ha precarizado, en perjuicio de los trabajadores que vienen a ser los más vulnerables de la relación laboral y cuanto más cuando los servidores o trabajadores son menores de edad o mujeres en estado de gravidez a lo que en muchos casos el Estado permanece impávido sin buscar brindar a los trabajadores la verdadera tutela que la ley les asigna por el solo hecho de ser trabajadores.

Los trabajadores y especialmente las mujeres gestantes deben recibir una acción tuitiva constitucional reforzada por su condición de tales, no obstante, ocurre todo lo contrario, cuando una mujer se encuentra se busca deshacerse de ésta, dado que no estará en las mismas condiciones físicas —en algunos casos— para desarrollar su labor en su centro de trabajo, lo que en muchos casos trae consigo, el hostigamiento laboral, a fin de que la madre embarazada renuncie o pida un permiso indefinido lo que permitirá despedirla de su centro de trabajo, pese a que puede tener un contrato indefinido.

En efecto, es menester sostener que todos los trabajadores siempre se encuentran realizando sus funciones laborales en virtud de un contrato sea esta de naturaleza expresa (escrita) o verbal, lo que importa que solo basta que se llegue a observar la procedencia o concurrencia de sus elementos para sostener enfáticamente que el trabajador se encuentra bajo la relación jurídica contractual de trabajo.

Conforme se señalaba en el preludio de la presente investigación, existe una deficiencia estatal en la protección del trabajador en general lo que los conducen a que, durante su desarrollo laboral pueden pasar por diferentes situaciones y si el que trabaja

es una mujer, la situación natural es que puede embarazarse y ello de modo alguno podría constituirse en un mérito suficiente y necesario para que a las mujeres embarazadas sean despedidas por dicha condición, todo lo contrario necesitan una protección especial y reforzada por encontrarse en una situación especial como es el de encontrarse embarazada.

La realidad que tenemos es que cuando las mujeres están gestando se produce muchos despidos, inclusive en poderes del Estado como el poder Legislativo, ejecutivo u otros sin mayor contemplaciones, cuando la norma jurídica vigente no hace una distinción de menoscabo contra las mujeres embarazadas, por ello se sostiene enfáticamente que ellas no deben sufrir despidos por su condición, sino que ellas merecen una protección especial a tal punto que el despido basado en su condición de embarazada el despido será considerado como un despido nulo, en ese sentido frente a los despidos nulos, lo que corresponde es que el empleador llegue a reponer a las mujeres y consecuentemente indemnizarlas con un monto dinerario por el tiempo que ha sido despedido, ya que dicha acción de despido no se condice con el derecho constitucionalmente protegido que es derecho al trabajo.

Ahora bien, aunque existan normas que protejan a las mujeres cuando sufran despido por su condición de maternidad, lo correcto y coherente es que dicha protección llegue a estándares más elevados, para que de dicha manera las mujeres en situación de embarazo sean protegidas de manera especial y no solamente con normativas generales y que los empleadores no se aventuren a despedirlas cuando se encuentren en una situación de gravidez incluso sancionar a los empleadores con multas y sanciones penales cuando de manera dolosa despiden a una servidora embarazada, por consiguiente, si no se regula la protección especial de las mujeres trabajadoras, éstas se encontrarán bajo el asedio y asecho de sus empleadores con el grave riesgo de perder su

trabajo cuando su necesidad de trabajar sea mayor, por encontrarse en situación de embarazada y que lleva en su vientre un nuevo ser que requiere alimentarse y no estar sujeto a los vaivenes que pueda sufrir la madre con la afectación a su desarrollo integral en tanto dure el embarazo.

Por las consideraciones señaladas es necesario que se respeten los derechos laborales de las mujeres, pero mucho más de aquellas personas que se encuentran llevando consigo un nuevo ser por eso amerita ser más precisos en establecer normas que regulan los derechos de las mujeres en situación de gestación y su protección normativa tanto a nivel nacional como internacional y si es que estas una vez despedidas pueden llegar a ser repuestas a su anterior cargo antes de que sean despedidas por solamente encontrarse en situación de embarazo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿Cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1 ¿Cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023?

P.E.2 ¿Cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023?

P.E.3 ¿Cómo se relaciona la necesaria reposición laboral con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Determinar cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1 Determinar cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023.

O.E.2 Determinar cómo se relaciona la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023.

O.E.3 Determinar cómo se relaciona la necesaria reposición laboral con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

La actividad laboral especialmente reviste de importancia del derecho laboral y en este caso la protección que la Carta Fundamental protege, más aún, tratándose de una mujer en estado de gravidez y que la protección no solo es de su trabajo, sino de ella

que trae consigo un nuevo ser, por lo tanto, lo conseguido en este trabajo académico estará generando beneficios para los trabajadores que son la parte más débil del vínculo laboral, es decir el trabajador y especialmente la madre trabajadora.

1.4.2 Justificación práctica.

La presente investigación, se justifica debido a que se ocupa de conocer a profundidad ¿las mujeres trabajadoras que se encuentran embarazadas están protegidas? Constitucional y legalmente sí, pero al parecer realmente en la práctica no lo están, en este trabajo analizaremos como se da la protección a las mujeres embarazadas.

1.4.3 Justificación social.

Esta tesis tiene una relación directa con el aspecto social, pues la familia se sostiene gracias al trabajo de los padres por lo que la investigación tiene un impacto social, porque los despidos nulos o arbitrarios forman parte de la cotidianas actividades, pese a la drasticidad de las sanciones administrativas y judiciales, pero no han disminuido y por el contrario hay un incremento notorio, por lo que se requiere el buen manejo de la Administración de Justicia para buscar una real protección a las mujeres embarazadas y el propósito de tener una sociedad pacífica y más justa.

1.4.4 Justificación metodológica.

Al tener una dualidad de variables, ambos siempre relacionados con el ámbito laboral principio de interés superior del niño, siendo que se planteará las cinco hipótesis como una posible alternativa de solución a los problemas planteados. El tipo de investigación es básica, el enfoque es cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental y corte transversal.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación geográfica.

Le corresponde la ciudad de Huaura.

1.5.2 Delimitación temporal.

Se desarrolló en el año 2023.

1.5.3 Delimitación social.

Se relaciona con las mujeres que en su condición de gestantes llegan a ser despedidas de sus centros de trabajo.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigadora ha contado con todos los medios necesarios y sobre todo adecuados para poder desarrollar la presente investigación, siendo de los ellos los más importantes los relacionados a cuestiones o criterios temporales, como también los relativos a cuestiones económicos y logísticos.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Arotingo (2022), en su investigación: *Despido ineficaz a la mujer embarazada: un análisis desde el Estado Constitucional de derechos en el Ecuador*, presentado a la Universidad OTAVALO Libres y unidos en la diversidad, donde concluyó: a) Aunque exista normativas que regulan lo referente a los despidos ineficaces lo cierto es que como se requiere 30 días para su eficacia, afecta derechos de las personas y sobre todo a las mujeres embarazadas porque las mismas llegan a constituirse en límites para su contratación, por ello, al ser un óbice en contra de las mujeres debe de ser considerada como una normatividad inconstitucional; b) Como existen normativas, criterios jurisprudenciales y sobre todo cuestiones dogmáticas que regulan lo referente a la estabilidad de los vínculos laborales deben de priorizarse en su aplicación cuando se verifica la presencia de despidos ineficaces en contra de las mujeres; en tanto que estas normas deben de proteger eficientemente a las mujeres gestantes, y el empleador debe de verificar eficientemente lo referente a las cuestiones de despido ineficaz para su aplicación, porque ello implica una afectación de los D. L. de las mujeres que están en situación de gestación.

Villacis et al. (2023) en sus trabajos que titula: *El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana*, publicada en el la Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, donde concluyeron: A nivel nacional como internacional, se viene buscando proteger a las mujeres en estado de gestación que tiene relaciones laborales, y ello se viene materializando que haya ausencia de riesgos en sus ocupaciones, como también para que su salud no se vea perjudicado de ninguna manera;

asimismo, en las legislaciones internas se ha determinado que haya fortalecimientos contra los despidos de las mujeres gestantes, porque ello lo pone en situación de riesgo en relación a sus labores; dicha protección laboral a las mujeres gestantes está relacionado con una prevalencia de sus situaciones temporales por los cuales se les debe de considerar como personas especiales y el despido les perjudica no solo en el aspecto económico y psíquico. Las normas internas que buscan proteger a las mujeres en situación de gestante, se encuentran en consonancia con las normas internacionales como el Convenio de la OIT y sus respectivas recomendaciones, por ello, se busca garantizar sus derechos y sobre todo brindarles seguridad y su respectiva tranquilidad en el lapso que dure la etapa de gestación. Por otro lado, en el Ecuador existen normativas donde se busca eliminar los despidos ineficaces, sin embargo, dichas normativas no llegan a aplicarse de manera eficiente, en tanto que hay desconocimiento de las normas laborales correspondientes.

Alegre (2021), en su tesis que titula: *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar, donde concluyó: a) Las mujeres que cuentan con un contrato laboral, tiene el derecho de poder reincorporarse de manera directa a sus cargos laborales que venía desempeñando antes del parto; salvo que haya cuestiones relacionados con la salud que le imposibiliten que ya no pueda cumplir con dichas funciones, por lo que puede llegar a ser removido de su cargo pre parto, pero con la misma remuneración; b) Si es que las mujeres que cuentan con contrato laboral llegan a ser despedidas, estas deben de recibir un reintegro porque el despido que se les llega a realizar es el denominado ineficaz, aunque en ciertos casos se evidencia el denominado despido injustificado, porque el único criterio que llegan a utilizar los empleadores es que las mujeres gestantes y en base a ello llegan a despedirlos sin que haya otra causa

objetiva que amerite un adecuado estudio del caso en concreto; c) Los empleadores pueden llegar a despedir a las mujeres embarazadas, sin embargo, estos deben de llegar a mostrar que el despido no guarda ninguna relación con su situación de embarazo, sino que la misma debe de relacionarse con otras cuestiones objetivas que no sean la situación de lactancia, de las conductas post parto, entre otros factores; d) Si es que el empleador llega a despedir a su empleada basando sus criterios en cuestiones de embarazo, las sanciones posteriores deben de materializarse en contra del empleador que sabiendo la situación de la empleada ha llegado a realizar el acto de despido.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Cueva (2018) en su trabajo titulado: *La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos*, presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde concluyó: El Estado peruano viene a ser de carácter Constitucional y ello implica que los legisladores deben de encontrarse guiados por las normas constitucionales, y si ello es así, el legislador patrio debe de buscar mayor tuición a mujeres gestantes, en tanto que las mismas se constituyen en sujetos especiales de protección, y por ende, la labor del legislador debe de ser más eficiente, con criterios de progresión y sobre todo protección. La protección que se les brinda a las mujeres no solo debe de quedar en aspectos sociales, sino que también deben de llegar a trascender a aspectos labores o jurídicos; por ende, los desarrollos legislativos deben de estar direccionados eficientemente con la protección o tuición de las mujeres no solo a nivel normativo legal, sino también constitucional. Lo que se puede verificar en la actualidad, es que las mujeres se encuentran inmersas del mundo laboral, sin importar su situación de gestación, por ende, lo que se requiere con suma urgencia, es que las normas legales no solo queden en situación de reconocimiento, sino también deben de quedar en situación de protección de las mujeres gestantes.

Alarcón, (2022) en su investigación que titula: *Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria*, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde concluyó: a) La legislación nacional busca proteger legalmente a las mujeres trabajadoras en situación de gestación, por ende, se ha llegado a emitir normativas donde se ha determinado el despido nulo como la consecuencia de los despidos a las mujeres solo por su condición de estar embarazada y busca distinguirlo de otras formas de despido que también pueden encontrar contradicción con lo legalmente determinado, asimismo, se ha determinado que la carga de la prueba del despido que se ha realizado a la mujer embarazada debe de ser del empleador, quien debe de demostrar que el despido no se ha realizado por su condición de embarazo, sino por otras cuestiones objetivas; b) Se ha podido apreciar que hay ciertos antecedentes históricos en los que las mujeres se encuentran en situación de desventaja, por lo que, incluso en cuestiones laborales las mujeres embarazadas se encuentran cada día más protegidas; c) La búsqueda de protección de las mujeres encuentra su razón de ser en que las mismas siempre se encuentran en situación de desventaja y sobre todo en lo referente a criterios de beneficios sociales y protección normativa.

Pintado (2020) en su tesis: *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*, presentado a la Universidad Nacional de Tumbes, donde concluye: 1) Se ha podido determinar que en el caso de los despidos que se realizan a los trabajadores de confianza, debe de haber una protección hacia ellos a través del denominado despido nulo, para que de esa forma sus derechos fundamentales y sociales no se vean afectados de manera directa; 2) Se ha podido apreciar que los participantes son de la idea de que los trabajadores que han sido despedidos de manera nula deben de ser reincorporados a su centro laboral, porque ello

se justifica y relaciona directamente con cuestiones de protección a los trabajadores; 3) Se ha podido verificar que las mujeres gestantes que han ocupado cargos de confianza deben de llegar a ser restituidos en su cargo, en tanto que son personas de especial protección y por su condición de gestantes no pueden ser despedidos de manera nula, ya que ello afecta sus derechos fundamentales como personales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante.

El Derecho Laboral en tanto integrante del Derecho social llega de desplegar sus acciones tuitivas en favor de los empleados por ser la parte débil del vínculo laboral (Anacleto, 2015). No está por demás sostener que todos los trabajadores siempre se encuentran realizando sus funciones laborales en virtud de un contrato sea esta de naturaleza escrita o incluso los contratos pueden ser verbales, solo basta que se llegue a observar la procedencia o concurrencia de sus elementos.

Los trabajadores, durante su desarrollo laboral pueden pasar por diferentes situaciones y si el trabajador es una mujer, la situación que puede sucederle es el embarazo y ello no es un mérito suficiente para que a las mujeres se les llegue a despedir por su condición de encontrarse en situación de embarazo.

Cuando las mujeres están gestando, no es razón para que ellas sufran de despidos basados en su embarazo, sino que ellas merecen una protección especial a tal punto que el despido basado en criterios de despido sea considerado como un despido nulo, lo cual amerita una protección normativa. Frente a los despidos nulos, lo que corresponde es que el empleador llegue a reponer a las mujeres y consecuentemente le llegue a indemnizar con un monto dinerario por el tiempo que ha sido despedido, ya que dicha acción de despido no se condice con lo constitucionalmente protegido.

Ahora bien, aunque exista normas que buscan proteger a las mujeres en su situación de despido, lo correcto y coherente es que dicha protección llegue a estándares más elevados, para que de dicha manera las mujeres en situación de embarazo sean protegidas de manera especial y no solamente con normativas generales.

Por consiguiente, en los siguientes párrafos y sub capítulos se procederá a estudiar las normas que regulan los derechos de las mujeres en situación de gestación y su protección normativa nacional e internacional y si es que estas una vez despedidas pueden llegar a ser repuestas a su anterior cargo antes de que sean despedidas por solamente encontrarse en situación de embarazo.

2.2.1.1 Normas constitucionales y madres gestantes.

De acuerdo al artículo 43° de la Constitución se concibe a la república peruana como democrática y social y ello implica que el Estado peruano reconoce y protege los denominados derechos sociales, dentro de los cuales, encontramos a los derechos laborales (Toyama, 2015). Si bien el derecho al trabajo llega a constituirse en un derecho fundamental, lo cierto es también que ello debe de ser considerado como un derecho social, de acuerdo a su regulación constitucional.

Desde una perspectiva general, se puede observar que según el artículo 23° de la Constitución peruana, el Estado llega a proteger a las madres trabajadoras (Jara y Zavaleta, 2019). El constituyente peruano ha sido bien claro en determinar que la prioridad de protección de las madres se encuentra como un criterio a observarse por parte de las políticas estatales. En ese sentido, la Constitución peruana si desarrolla la protección de las madres y dentro de dicha terminología puede ingresar lo referente a las madres en situación de gestación. Esta política de protección de las madres no se reduce recién a la mujer que ya tiene un hijo, sino que también se relaciona con las madres que están gestando.

Por otro lado, cabe precisar que la Constitución peruana reconoce la protección de las madres de manera prioritaria, empero ello no significa que las normas constitucionales son las únicas que desarrollan su ámbito de protección, sino que es necesario que se emitan otras normas infra legales que busquen su protección adecuada.

El Estado peruano brinda una protección a las mujeres de manera especial no solo en el ámbito laboral y ello se puede apreciar con lo regulado en el artículo 4° de la Constitución, donde se ha precisado que el Estado protege de manera especial a los niños, a los adolescentes y sobre todo a las madres.

En consecuencia, una primera apreciación de la temática, nos permite señalar que la Constitución peruana sí reconoce una protección a las madres gestantes, sin embargo, ello no es suficiente para que las mujeres en situación de gestación puedan desarrollar labores con total normalidad dentro de sus centros laborales.

2.2.1.2 Normas internacionales frente a la mujer trabajadora gestante.

A nivel internacional ha existido varios intentos en la busca de protección de las mujeres gestante en su centro laboral (Toyama, 2010). Las mujeres en situación de gestante no pueden ser despedidas solo por tener dicha calidad. Por ello, las normas internacionales han servido de base para que las mujeres gestantes puedan seguir ostentando su situación de trabajadora.

Lo prioritario es que las mujeres no sufran de discriminación en sus centros de trabajo, ya que si llegan a ser despedidos por estar gestando, están siendo discriminados por su condición de mujeres, porque los varones no pueden salir embarazados y ello no les permitiría a que lleguen a ser víctima de despidos injustificados que solamente tengan como base la condición de estar gestando; en ese sentido, a nivel internacional, se ha perfilado normativas relacionados con la discriminación de las mujeres cuando

estas llegan a ser despedidas por su condición de estar embarazadas (Aponte y Villareal, 2023).

Las normas internacionales que perfilan posiciones para que las mujeres embarazadas no lleguen a ser despedidas, entre otros, son los siguientes:

- **El convenio 158 de la OIT**

Esta importante normatividad que ha sido emitida por la OIT prescribe en su artículo 5° que el embarazo no llega a constituirse en una justa causa que pueda determinar la terminación de las relaciones laborales. En ese sentido, según esta normatividad, las mujeres gestantes no pueden llegar a ser despedidas, porque el embarazo no es causa de despido.

- **El convenio 183 de la OI**

Esta normatividad también precisa que se encuentra prohibido el despido de las mujeres embarazadas. A diferencia de la normatividad anterior citada, esta es más claro y sobre todo impone un imperativo para que las personas - empleadores-, no lleguen a despedir a sus trabajadores si es que estas se encuentran en situación de embarazo.

- **La CEDM**

Este importante cuerpo normativo dispone en su artículo 11° inciso 2 que las mujeres gestantes deben de encontrarse protegidas en relación a la discriminación laboral; en ese sentido, esta norma que proscribe la discriminación en todos sus extremos, busca proteger a las mujeres que se encuentran embarazadas.

- **Recomendación 95**

Esta normatividad, por su parte, llega a disponer en su artículo 4° inciso 1 que las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas o el despido será ilegal si es

que ellas han llegado a notificar su situación de embarazo a través de un determinado certificado médico.

Estas vienen a ser las normas internacionales más importantes que buscan proteger a las mujeres gestantes, en ese sentido, los Estados parte deben de observar de manera obligatoria a efectos de que no lleguen a perjudicar a las mujeres que llegan a ser despedidas por su condición de estar embarazadas.

2.2.1.3 Despido de mujeres embarazada como manifestación de discriminación por cuestiones de sexo.

La Constitución peruana vigente en nuestros días, reconoce el derecho a la igualdad laboral y ello se puede verificar en el artículo 26° inciso 1; y ello se puede entender como un principio que busca hacer prevalecer al derecho de igualdad en el trabajo; es decir, ninguna persona puede sufrir de exclusiones, preferencias o restricciones por ninguna naturaleza y dentro de ellas podemos encontrar a la condición de ser mujeres (Astudillo y Becerra, 2021).

Sobre dicho principio, el TC en su sentencia 08-2005-PI/TC ha señalado que la igualdad de trato en el aspecto laboral está diseñada para que todas las personas no sean discriminadas en cuestiones de materia laboral, la misma que a su vez hace referencia a la existencia de igualdad ante los parámetros de la normatividad legal.

Sin embargo, podemos verificar que la discriminación es un pan de cada día y no solo se verifica en materia laboral, sino que la misma llega a presenciarse en diferentes aspectos de la vida humana, por tanto, es determinable como un fenómeno que surge en la sociedad y se manifiesta de manera universal y sobre todo cotidiana; en ese sentido, la erradicación de las discriminaciones que las personas tengan las mismas oportunidades laborales, ya que ello les genera un mal que a la larga llega a perjudicar ampliamente a toda la sociedad.

Ahora bien, las mujeres, muchas veces sufren de discriminación laboral relacionados con su sexo, ya que cuando estas llegan a quedar en situación de embarazo llegan a ser despedidas por sus empleadores (Yañez, 1996). Aunque existe normativas relacionados con la lucha a la discriminación, lo cierto es que muchas mujeres aún siguen siendo despedidas por sus empleadores, solamente por su condición de estar embarazadas.

2.2.1.4 Despedido de mujer gestante y el principio de igualdad en materia laboral.

Las restricciones laborales a las mujeres por su condición de gestantes no es un fenómeno ajeno a la sociedad, sino que la misma tiene base social y su repercusión es amplia que sobre pasa los alcances meramente familiares (Landa, 2014). Es así que, las mujeres despedidas por su condición de mujeres gestantes deben de afrontar procesos laborales amplios en los cuales muchas veces no reciben apoyo emocional.

Si bien la constitución peruana determina que las oportunidades laborales deben de manifestarse en igualdad de condiciones, lo cierto es que en el ámbito laboral la situación no es como lo precisa la normatividad constitucional. En la práctica, las mujeres en situación de gestación no solo sufren de restricciones en su condición de ser embarazadas, sino también llegan a sufrir de restricciones cuando estas buscan un trabajo.

Estas normativas internacionales buscan eliminar las barreras que existen en contra de las mujeres y buscan priorizar su protección y darles la oportunidad en una misma equivalencia, ya que ello permitirá que las mujeres puedan llegar a encontrarse en la misma posición que los varones en cuanto a la conquista de derechos laborales se trate (Cabanellas de Torres, 2001)

Por ello, lo que el Estado peruano debe de realizar es buscar una protección mayor en favor de las mujeres en situación de gestación para que estas no lleguen a sufrir de preferencias que les perjudica ya que en un mundo laboral, las mujeres siempre llegan a ser consideradas como sujetos de baja capacidades, sobre todo, cuando llegan a encontrarse en situación de gestación.

2.2.1.5 Sobre la insuficiencia de la protección constitucional al despido de la trabajadora gestante.

La Constitución peruana no brinda una protección concreta y especial a las mujeres gestantes. Es decir, no precisa que no se debe de despedir a las mujeres gestantes solamente por su condición de estar gestando, sino simplemente detalla que se debe de proteger a la mujer que es madre.

La diferencia sustancial entre mujer embarazada y mujer gestante es que la segunda de ellas carga en su vientre a un niño que muchas veces le será un retraso para que ella llegue a realizar sus acciones correspondientes. En ese sentido, las mujeres gestantes se encuentran en un escalón más de ser consideradas como un objeto de protección por parte de la normatividad constitucional.

Por ende, ante la ausencia de normas constitucionales destinadas a la tuición de las mujeres gestantes, el TC ha determinado el contenido de este derecho en diferentes pronunciamientos, dentro de los cuales se puede encontrar, por ejemplo, a la STC N° 5652-2007-PA/TC, donde los magistrados desarrollaron argumentos en favor de las mujeres en situación de gestantes e incluso llegaron a reponer a la mujer que había sido despedida por su condición de estar embarazada.

Frente a dicho panorama, es necesario contar con una normatividad interna que busque erradicar la discriminación que sufren las mujeres por estar embarazadas y

determinar que ello no es suficiente para que las mujeres lleguen a ser despedidas o de ser el caso para que no lleguen a ser no contratadas, porque el principio de igualdad determina o fija que todas las personas son iguales ante la ley y tanto la mujer y el varón son iguales ante la normatividad legal al momento de conseguir un trabajo o al desempeñarse en ella.

2.2.1.6 Ideas en torno al reforzamiento de la protección ante el despido de las mujeres gestantes.

La discriminación es cualquiera forma de restricción, preferencia o distinción que se basa en cualquier criterio sea el sexo, origen, la religión, raza, entre otros aspectos, por los que se busca menoscabar reducir a las personas en relación al ejercicio o goce de sus derechos o atributos. Dicha discriminación llega a presentarse de manera directa en contra de mujeres que se encuentran en situación de gestación.

Frente a dicho panorama lo correcto y sobre todo coherente es que el Estado llegue a emitir las políticas públicas correspondientes a fin de poder salvaguardar los intereses de las mujeres gestantes (Orsini, 2013). No basta con que se emita una normatividad y se disponga que las mujeres no deben de ser despedidas durante su gestación, porque ello conlleva a que dicho acto de despido sea considerado como nulo, sino también se debe de buscar políticas destinadas a poder prevenir los despidos, porque una vez que se haga material el acto de despido, las mujeres deberán de iniciar un proceso laboral largo y tedioso que con el tiempo afecta su salud mental y su tranquilidad personal.

Por ende, lo más adecuado y correcto sería que haya una plataforma que maneje la SUNAFIL en el cual las mujeres que llegan a encontrarse en situación de embarazo puedan registrar su situación, para que esta entidad pueda realizar el monitoreo correspondiente, para que de esa forma los empleadores no lleguen a despedir a las

mujeres por estar embarazadas, sino que el despido tengo un motivo de acuerdo a los parámetros normativos.

Asimismo, es necesario llegar a reforzar las normativas laborales y de fiscalización, para que las mujeres no lleguen a ser despedidas y que posterior a dicho acto los empleadores no lleguen a recibir ninguna sanción, sino que la SUNAFIL u otras entidades regionales con competencia deben de determinar las sanciones respectivas para las empresas que llegan a realizar los despidos las mujeres solamente por su condición de estar embarazada.

Asimismo, es necesario que en el Perú se llegue a normar lo relacionado a la erradicación de la discriminación en todos sus aspectos. No es posible que una mujer sufra de discriminación laboral al ser despedida de su centro de trabajo solamente por encontrarse en situación de embarazo, como si ello llegaría a restringir sobremanera su capacidad para poder desarrollar sus acciones de trabajo.

Así también se debe de romper las barreras de no contratación a las mujeres gestantes, porque ello conlleva a que más mujeres se encuentren en situación de desempleadas y muchas veces la condición de estar embarazadas les causa mayor aflicción emocional, lo cual se puede solucionar con la contratación laboral.

2.2.2 Necesaria reposición laboral.

La reposición laboral es una institución laboral que encuentra sus orígenes en la voluntad propia del empleador o de ser el caso dentro de una sentencia judicial. Lo determinado es una versión amplia de la institución, en tanto que en la realidad solamente llega a encontrar su razón de ser dentro de una sentencia judicial.

No es un secreto para nadie que los trabajadores son los sujetos débiles de la relación laboral, ello implica que siempre se encuentran en posición de desventaja con

relación a sus empleadores; y, por tanto, se encuentran propensos a sufrir de despidos de manera injustificada por parte de sus empleadores.

Si es que se evidencia la existencia de un despido sin que haya motivos o cuando la misma sea considerada como nulo, los trabajadores se encuentran supeditados a solicitar una reposición laboral en el mismo cargo que venían realizando antes de que haya habido el despido nulo (Mendoza, 2023).

En ese orden de ideas, el trabajador no solo tiene derecho a que le repongan a su centro de trabajo y al mismo cargo que venían desarrollando antes de la interrupción que generó el despido, sino que también deberá de llegar a recibir en concepto de indemnización un monto económico por daños y perjuicios que se ha ocasionado al trabajador por el tiempo en el que no ha laborado. En ese sentido, la reposición laboral es una institución laboral que busca reincorporar a los trabajadores que han llegado a ser despedidos por sus empleadores sin que haya motivo alguno o cuando la causal de despido es sancionada con nulidad.

2.2.2.1 Reflexiones en torno del despido nulo en casos de mujeres embarazadas.

El despido nulo surge como consecuencia de la búsqueda de protección a los derechos que se encuentran regulados en el artículo 26° y 28° de la Constitución peruana (Arévalo, 2016). Esto busca que los empleadores no lleguen a extinguir los vínculos laborales por motivos que se encuentran prohibidos dentro de la legislación nacional.

Por ello, por ejemplo, en el D.S. 03-97-TR en su artículo 29 ha señalado que en ciertos casos no procede el despido, por la misma llegaría a ser considerada como nula; porque de permitirse dichas formas de despido se estaría afectando el ejercicio de los derechos humanos.

El Decreto Supremo señalado en el párrafo anterior también llega a proteger a las mujeres en estado de gestación; por ende, ha llegado a precisar que las mujeres no pueden ser despedidas durante su periodo de gestación y de manera posterior a los noventa días del parto que han tenido.

Lo que ello implica es que ninguna mujer puede ser despedida por estar gestando, sin embargo, si es que el empleador verifica que existen causales legalmente aceptados para la procedencia del despido puede realizarlo con normalidad, el único despido que se encuentra prohibido es aquella que se sustenta en la condición de embarazada de la mujer.

En consecuencia, si es empleador despide a la mujer gestante solo por su condición de tal, dicho despido será considerado como nulo, lo cual ocasionará que la mujer pueda cuestionar el despido, en tanto que la legislación nacional no lo permite y a consecuencia de dicho cuestionamiento podrá llegar a adquirir nuevamente su trabajo en el mismo cargo y puesto donde se encontraba antes del despido.

2.2.2.2 La reposición laboral en el Perú.

Dogmáticamente se ha dispuesto que la reposición es entendida como un mecanismo o medida que tiene como finalidad el de poder llegar a extinguir los efectos o consecuencias lesivas que llegan a originarse a consecuencia de la materialización de los despidos ilegales; y, dicho mecanismo se encuentra contenido en la normatividad laboral y se hace efectivo cuando el TC -en última instancia de procesos de amparo-, o el órgano jurisdiccional llega a emitir pronunciamientos.

Debe de considerarse que la reposición laboral no solo busca que el trabajador despedido sin causa alguna llegue a ser restituida en su puesto o cargo anterior al despido, sino que la misma también busca que el trabajador pueda llegar a conseguir

una indemnización por los días, semanas o meses que no ha percibido una remuneración a consecuencia de haber sido despedido sin causa alguna, no obstante, se debe dejar en claro que el orden de la indemnización es adicional a la medida de reposición laboral.

Doctrinalmente, se ha indicado que la reposición es una medida que dispone la procedencia de dos supuestos, el primero de ellos relacionado directamente con sus aspectos instrumentales donde busca eliminar los efectos materiales que ha llegado a ocasionar el despido ilegal que se ha presentado; y el segundo de ellos se relacionado con obligar la continuidad del trabajador en la relación laboral.

En ese sentido, la reposición busca la eliminación de los efectos nocivos que ha llegado a causar el despido; asimismo, se encuentra en búsqueda de poder afirmar el carácter de continuidad de las relaciones laborales que ha existido entre la persona despedida por su empleador. Con ello, se puede apreciar que esta institución busca hacer primar la continuidad laboral basado en el principio de continuidad donde la presencia de la relación laboral es directa y con incidencias de permanencia en el tiempo.

Por otro lado, es necesario precisar que la reposición laboral surge a consecuencia de la materialización del despido nulo que se encuentra regulado en el artículo 29° de la LPyCL; no obstante, se debe de precisar que no solo procede en los casos donde haya operado los despedidos nulos, sino también cuando llega a materializarse los despidos encausados o también denominados como fraudulentos (Blancas, 2012). Empero, ello no es óbice para precisar que, de acuerdo a la Ley citada, debe de proceder obligatoriamente la indemnización por el tiempo que no ha laborado el trabajador despedido de manera fraudulenta, nula o injustificada.

2.2.2.3 La reposición laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

La reposición laboral no es una institución muerta, sino que la misma llega a presentarse de manera directa en muchos casos, razón por la cual, es procedente su planteamiento ante los juzgados constitucionales vía procesos de amparo y también en los procesos laborales; por ello, el Tribunal Constitucional ha llegado a pronunciarse en diferentes pronunciamientos, dentro de los cuales se tiene los siguientes:

- **STC N° 5652-2007-PA/TC**

En esta sentencia, los magistrados del TC llegan a desarrollar de manera amplia lo referente a los despidos de las mujeres embarazadas y para ello se enfocan a desarrollar que el despido de las mujeres gestando es una forma de discriminación a razón de su sexo. Por ello, utilizan normativas internacionales donde se busca erradicar las prácticas de discriminación ante las mujeres gestantes y ello genera que se argumente eficientemente sobre la busca de protección ante situaciones de despido por la condición de gestantes. Dentro de la sentencia citada es apreciable que el TC decidió declarar fundada la demanda en tanto aprecia que la accionante había sido despedida solamente en su condición de ser considerada como mujer en estado de gestación.

- **STC N° 05057-2013-PA/TC**

Se sentó un precedente para la procedencia de la reposición laboral en el sector público, sobre ello, los magistrados sostuvieron que si una persona gana una plaza en la Administración Pública vía concurso y la plaza cuenta con un presupuesto de manera indeterminada y ante ello el superior jerárquico realiza un despido sin que haya una causa justa, corresponde su reposición. Asimismo, se determinó que, si una persona no ingresó a una plaza laboral del sector

público vía concurso, lo adecuado es que el juez reconduzca el caso y llegue a determinar su procedencia a través de un proceso ordinario en el ámbito laboral.

- **STC N° 00195-2013-PA/TC**

En esta sentencia se ha dejado un precedente para que en los casos de locación de servicios desnaturalizados los trabajadores lleguen a ser incorporados a sus centros laborales no en calidad de trabajadores sujetos a locación, sino que una vez demostrados la existencia de un contrato laboral estos deben de ser incorporados en calidad de trabajadores a través de la ley correspondiente sea perteneciente al sector público bajo los términos del D. L. 728 o bajo los parámetros del D. L. 276.

- **STC N° 02692-2017-PA/TC**

En lo que respecta a esta sentencia, los magistrados del Tribunal Constitucional llegan a analizar lo respectivo a la reincorporación laboral cuando las personas llegan a ser despedidas por haberse incorporado a un determinado sindicato; en ese sentido, cuando la afiliación sindical es considerada como una causal de despido, los trabajadores que han sufrido de dicha sanción, podrán llegar a demandar a sus empleadores con la finalidad de que les incorporen o repongan a su centro de trabajo.

2.2.3 Posición y aportes de la autora.

La legislación peruana prohíbe los despidos en contra de ciertas personas, sin embargo, la prohibición no específica, sino que genérica. Aunque en el caso de los despidos a las mujeres por su condición de estar embarazadas se encuentra prohibida en la legislación laboral, lo cierto es que a nivel constitucional no se encuentra un mayor abundamiento sobre esta temática.

Los despidos a las mujeres vienen a configurarse de manera constante, no se evidencia solo a nivel general. Sobre ello, es necesario precisar que los despidos en razón a la condición de gestación de las mujeres es una causal de reposición y consecuente indemnización por el periodo que no ha trabajado en trabajador.

Las mujeres no solo sufren de despidos durante el periodo de gestación, sino que también no llegan a ser contratadas, con lo cual se evidencia una amplia forma de discriminación en contra de las mujeres. Por ende, el TC ha precisado que los despidos a las mujeres en etapa de gestación es una causal de reposición y consecuente reposición laboral.

Las mujeres en situación de embarazo sí pueden ser despedidas por causa justas que se encuentre determinados en la normatividad lega; sin embargo, muchas veces ello no llega a suceder en la realidad, sino que los empleadores suelen disfrazar los despidos de manera inadecuada cuando en el fondo lo que están buscando es despedir a las trabajadoras solamente por su condición de estar embarazadas.

Despedir a una mujer por su condición de estar embarazada es una clara manifestación de discriminación, porque no solo se busca apartar de la relación laboral a las mujeres durante el embarazo, sino también se le está restringiendo el acceso a diferentes beneficios sociales que les corresponde por ley.

Bajo ese panorama, es necesario contar con una propuesta de modificación constitucional a fin de que las mujeres embarazadas puedan llegar a ser protegidas con mayor ímpetu, ya que, de no ser así, se seguirá perjudicando su situación. Aunque existen normativas que buscan hacer prevalecer la condición de embarazadas de las mujeres, lo cierto es que judicializar las cuestiones de despidos nulos es un gasto para las mujeres y lo pone en un lugar de desventaja.

En ese sentido, una implementación de normativas referente a la protección de las mujeres es de suma importancia; por ejemplo, habilitar una plataforma desde la SUNAFIL para que las mujeres trabajadoras en situación de embarazo puedan reportar que se encuentran en condición de embarazadas permitiría que las mujeres lleguen a estar protegidas legalmente de futuros despidos, porque la misma afecta directamente los derechos de la mujer, como es lo relacionado a la estabilidad laboral. Por ello, a nivel de la Constitución y las normas legales se hace necesario que se llegue a emitir normas jurídicas en favor de las mujeres y sobre todo se deberá de realizar supervisiones periódicas en los establecimientos donde laboran las mujeres, para que no haya afectación del derecho a la estabilidad laboral.

2.3 Bases filosóficas

Los derechos laborales no han surgido a consecuencia de que el Estado les ha reconocido derechos a los trabajadores. El Derecho Laboral quizás llegue a configurarse como una rama del derecho que ha sufrido demasiado en relación a sus reconocimientos. La historia ha hecho apreciar que los trabajadores han sufrido en demasía para poder llegar a conseguir los derechos con los cuales cuentan ahora.

Sobre la búsqueda del reconocimiento de derechos laborales han influido de manera directa pensamientos filosóficos dentro de los cuales se puede priorizar al pensamiento marxista o socialista. Esta filosofía ha influido de manera directa en la lucha de las clases obreras en contra de sus empleadores.

Aunque exista un reconocimiento de derechos laborales en la actualidad que son el fruto de vasta lucha social, lo cierto es que actualmente se viene ingresando a un mundo globalizado y atrapado por cuestiones tecnológicas donde los principios e instituciones jurídicas laborales se encuentran en seria flexibilización.

En ese sentido, el avance de la ciencia y la tecnología viene permitiendo que el derecho laboral empiece a tener fugas en su regulación, ya que hay muchos beneficios sociales y reconocimiento de derechos que no vienen llegando a materializarse con el surgimiento de nuevas formas de relación laboral.

Frente a ello, la respuesta del Estado se relaciona con la emisión de normativas de sanción a los empleadores, sin embargo, no hacen seguimiento de las relaciones laborales en las que los trabajadores se encuentran inmersas. En ello, no se puede observar que no basta con emitir normas jurídicas destinadas a la protección de las personas, sino que es necesario que dichas normas sean eficaces y su eficacia lleguen a adquirirla a consecuencia de poder desplegar sus efectos jurídicos y no simplemente con la emisión de normas que muchas veces ni llegan a cumplir su finalidad.

Por otro lado, los derechos de las mujeres se encuentran en situación de afectación en sus relaciones laborales. Hay muchas posiciones que consideran que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los varones al momento de encontrarse en una relación laboral, porque son discriminadas en razón a su sexo.

Lo que viene sucediendo en la actualidad en relación a los despidos de las mujeres que se encuentran gestando es un claro ejemplo de la flexibilización del derecho laboral. No proteger a las mujeres en situación de gestación afecta ampliamente sus derechos laborales y conduce a que la fe en el Derecho laboral se pierda ampliamente.

El panorama no solo debe de ser estudiado desde una perspectiva netamente jurídica, sino que será necesario que haya la manifestación de posiciones de los ius filósofos que de una u otra manera busca contribuir a la construcción del Derecho no

solo desde una perspectiva normativa sino también desde otra perspectiva que viene a ser de manera integral.

Por ende, para poder comprender cual sería la corriente ius filosófica, -de las más antiguas e importantes-, de las que se debe de enfocar a estudiar el problema, es necesario desarrollarlo de manera directa y sobre todo desde sus vertientes diferenciadores que se han desarrollado con el pasar del tiempo.

En ese sentido, el ius naturalismo siempre ha conducido a explicar de que el derecho sea concebido como atribución de las personas, así también como una creación jurídica que sigue los lineamientos de las normas supra humanos. Según estos filósofos, los derechos de las personas deben de ser consideradas como atribuciones de personas por su sola condición de ser humanos y ello no debe cambiar, sino aumentar. Asimismo, son de la idea de que las normas humanas siempre tienen que contener un componente de justo para ser válido, porque una norma jurídica que no tenga justicia en su contenido, no podrá ser aplicable a las situaciones jurídicas que acontecen en la realidad.

Sin embargo, cabe precisar que no todos los filósofos que siguen los pensamientos de la corriente ius filosófica naturalista han planteado que los derechos de las personas son atribuciones que les corresponde solamente en atención a su condición humana, sino que hay algunos o una sub corriente ius naturalista que señalan que los derechos de las personas llegan a ser consideradas como inspiraciones divinas.

En ese sentido, esta segunda postura se relaciona directamente con cuestiones religiosas, por lo que el positivismo jurídico ha sido de la idea de que la ciencia jurídica debe de ser estudiada solamente desde posiciones normativistas y por nada deben de

enfocarse a estudiar o relacionarse con otros conocimientos como vendría a ser el la religión o la moral.

Para los positivistas el Derecho se encuentra relacionado directamente con lo normativo y ello implica que cada conducta humana siempre encontrará su razón de ser dentro de las normas jurídicas. Su apartamiento de la religión o las influencias de la moral encuentran su razón de ser en cuestiones de subjetividades, por ello siempre prefieren a lo normativo.

Ahora bien, una vez analizado las posiciones ius filosóficas es dable mantener una posición respecto a este trabajo; en ese sentido, la corriente ius filosófica que sustenta este trabajo de investigación viene a ser el positivismo; esto, en atención de que la protección de las mujeres en situación de gestación en sus centros de trabajo para que no sean despedidos, debe de encontrar mayor asidero legal; en consecuencia, es necesario que se llegue a emitir normas y políticas públicas con el fin de que las personas no lleguen a ser afectados en sus derechos humano en relación al derecho laboral.

2.4 Definición de términos básicos

- **Acción tuitiva**

Políticas públicas destinadas a la protección de cierto sector de la sociedad con el fin de que dicho grupo beneficiario llegue a poder ser amparada por las normas políticas que se llega a implementar.

- **Derecho**

Conjunto de normativas que buscan regular las conductas de las personas humanas que conviven dentro de la sociedad, para que haya armonía y paz en su convivencia y sobre todo su interrelación.

- **Derecho fundamental**

Derecho que le compete a las personas que se encuentran dentro de un determinado Estado, que por su importancia se encuentra regulado en la parte dogmática de la Constitución.

- **Despido**

Forma de dar conclusión a una relación laboral, donde el empleador de manera unilateral determina la terminación del vínculo laboral, la misma que debe de encontrarse basada en supuestos que la normatividad a determinado.

- **Protección**

Mecanismos a través de los cuales se busca cautelar los intereses de las personas que comúnmente se encuentra en situación de desventaja.

- **Remuneración**

Contraprestación o retribución que se le brinda a un trabajador como consecuencia de su trabajo, la misma que puede llegar a materializarse a través de un monto dinerario o de ser el caso a través de especies.

- **Reposición**

Institución laboral a través del cual se busca restituir a los trabajadores en sus puestos de trabajo cuando estos han sido retirados o despedidos sin que haya una causal específica que se ha determinado en la normatividad correspondiente.

- **Subordinación**

Elemento del contrato laboral que debe de entenderse como la relación asimétrica donde se eleva la superioridad del empleador por encima del trabajador. Le da potestades al empleador para que pueda ordenar el cumplimiento de ciertas acciones de los trabajadores.

- **Trabajadora gestante**

Mujer que se encuentra en situación de embarazo por lo que se encuentra en peligro porque puede llegar a ser despedido por su empleador en tanto se encuentra en situación de gestación.

- **Trabajo**

Acción humana a través del cual las personas llegan a generar riqueza en favor de otras personas, por lo que únicamente llegan a percibir una remuneración en su favor.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H.G.: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas.

H.E.1.: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023.

H.E.2.: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023.

H.E.3.: La necesaria reposición laboral se relaciona significativamente con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.	VI = V ₁ Tuición a la trabajadora gestante	El derecho laboral es una rama del derecho social que despliega su protección a los trabajadores especialmente cuando se trata de personas vulnerables como los ancianos y mujeres en estado de gestación, para ello lo que importa es que todos los trabajadores que se encuentren realizando sus labores debe ser en virtud a un contrato sea esta de naturaleza escrita o verbales, solo basta que se llegue a observar la procedencia o concurrencia de sus elementos para que se exija su cumplimiento y protección (Anacleto, 2015)	El instrumento a utilizarse llegó a ser la encuesta que estuvo conformada de preguntas y sus respectivas respuestas.	<ul style="list-style-type: none"> - Protección integral del trabajador - Contrato escrito de trabajo - Contrato verbal de trabajo -Doble protección de gestante 	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Estado -Relación jurídica laboral - Evidencias de la actividad laboral Protección jurídica
	VD=V ₂ Reposición laboral	Si es que se evidencia la existencia de un despido incausado, injustificado o cuando la misma sea considerada como nulo, los trabajadores se encuentran supeditados a solicitar una reposición laboral en el mismo cargo que venían realizando antes de que haya habido el despido nulo (Mendoza, 2023).	El instrumento a utilizarse llegó a ser la encuesta que estuvo conformada de preguntas y sus respectivas respuestas.	<ul style="list-style-type: none"> -- Despido nulo -- Despido injustificado - Despido incausado - Estabilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Despido antijurídico - Falta de probanza en sede judicial -Despido inconstitucional - Respecto de los derechos laborales

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

Conforme a la finalidad central que guía la presente investigación, esta se enmarca dentro del **tipo básico o fundamental**, dado que su propósito esencial se sustenta en el desarrollo del conocimiento teórico sobre una problemática jurídica específica que ha sido identificada y abordada en el primer apartado de este trabajo académico. En ese sentido, se adopta un enfoque esencialmente reflexivo y analítico respecto a las condiciones normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que subyacen a la tutela de los derechos de las mujeres en estado de gestación que desempeñan actividades laborales. Esta indagación se orienta a la construcción de posibles propuestas de mejora o alternativas jurídicas viables, dirigidas a optimizar la protección normativa en el ámbito del derecho del trabajo, con una perspectiva transversal del derecho de familia, dentro del marco constitucional y convencional vigente. La naturaleza innovadora de este estudio radica en su capacidad de articular aportes doctrinales y empíricos previos, al tiempo que ofrece una visión crítica sobre las deficiencias de la actual legislación y su aplicación práctica, en aras de contribuir al fortalecimiento del ordenamiento jurídico nacional en materia de derechos laborales con enfoque de género.

3.1.2 Nivel de la investigación.

Respecto al nivel o grado de profundidad analítica del presente estudio, se establece que este corresponde al **nivel correlacional**, en tanto se orienta al examen sistemático de las relaciones existentes entre las variables independientes y

dependientes que constituyen el núcleo de esta investigación. Dichas variables son: por un lado, la *acción tuitiva constitucional reforzada en favor de la trabajadora gestante*; y, por otro lado, la *reposición laboral como mecanismo de garantía del derecho al trabajo en el distrito judicial de Huaura durante el año 2023*. El estudio se estructura de manera tal que permite identificar y describir la correspondencia o asociación existente entre las dimensiones e indicadores que conforman cada variable, realizando un abordaje riguroso que permite explorar si entre ambas se presentan patrones significativos de interacción o causalidad jurídica y social. Este nivel correlacional resulta pertinente al propósito del estudio, en tanto facilita el análisis de la incidencia de un factor sobre otro, sin que necesariamente se pretenda establecer una relación causal directa.

3.1.3 Enfoque de la investigación.

La presente investigación se sustenta en un **enfoque mixto**, al integrar de manera complementaria tanto elementos del paradigma **cualitativo** como del paradigma **cuantitativo**. Desde el enfoque cualitativo, se recurre a la interpretación de discursos, percepciones y valoraciones expresadas por los actores involucrados en la problemática analizada, lo cual permite capturar en profundidad los aspectos subjetivos, normativos y axiológicos que subyacen en la protección laboral de las trabajadoras gestantes. Esta fase se apoya en técnicas que privilegian el análisis del lenguaje, las categorías jurídicas y las experiencias de los profesionales del derecho, con la finalidad de comprender los fundamentos ideológicos y valorativos de sus opiniones. De manera paralela, el enfoque cuantitativo se incorpora mediante la recolección y procesamiento de datos empíricos expresados en términos numéricos, que permiten realizar mediciones objetivas y establecer correlaciones estadísticas entre las variables estudiadas. Esta dualidad metodológica responde a la necesidad de otorgar solidez y confiabilidad a las hipótesis

formuladas, al contar con evidencia tanto empírica como conceptual que respalde las conclusiones alcanzadas.

3.1.4 Diseño de la investigación.

En cuanto al diseño metodológico adoptado, este estudio responde a una estructura de investigación no experimental de corte transeccional o transversal, conforme a los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2003). Lo anterior implica que no se procede a la manipulación intencional de las variables en contextos artificiales o controlados, sino que se analiza la realidad tal como ocurre en su entorno natural. Se realiza, por tanto, una observación directa de los fenómenos jurídicos y sociales en estudio, sin alterar sus condiciones ni intervenir en su desarrollo. Asimismo, al tratarse de un diseño transeccional, la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento temporal, correspondiente al año 2023, permitiendo así obtener una fotografía representativa del comportamiento de las variables en dicho periodo. Esta metodología resulta pertinente y coherente con la naturaleza del problema abordado, el cual exige una aproximación empírica que respete la espontaneidad de los hechos y garantice la validez ecológica de los resultados.

3.2 Población y muestra

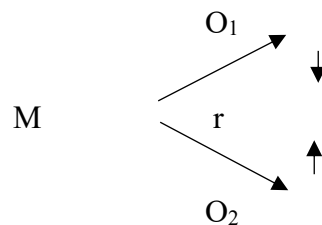
3.2.1 Población.

La población objetivo seleccionada para el desarrollo de la presente investigación está conformada por un grupo de profesionales vinculados directamente con la praxis jurídica en el distrito judicial de Huaura. En específico, se incluye a los fiscales provinciales titulares y fiscales adjuntos del Ministerio Público que ejercen funciones en dicho distrito, así como a los abogados hábiles inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura, por considerarse actores claves en la interpretación, aplicación y defensa de los derechos laborales en contextos de especial protección. Esta población totaliza un

conjunto de 100 profesionales del derecho, cuya experiencia y conocimiento jurídico resultan determinantes para la comprensión integral del objeto de estudio.

3.2.2 Muestra

La muestra, entendida como un subconjunto representativo de la población total, ha sido determinada bajo criterios metodológicos de adecuación y relevancia, a fin de asegurar la pertinencia de los datos obtenidos. En ese sentido, se ha delimitado una muestra constituida por cincuenta (50) profesionales del derecho, quienes serán seleccionados de manera intencionada, tomando en cuenta su experiencia y vinculación directa con la temática abordada. Esta selección permite garantizar la validez de las inferencias, en la medida que los elementos muestrales poseen conocimiento técnico y experiencia práctica en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras gestantes, así como en la aplicación de los mecanismos de reposición laboral.



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1: Protección de escena del crimen

O2 = Observación de la V2: Actividad probatoria fiscal

CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En donde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_t^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 1: Medición de confiabilidad

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD	
Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Fuente: Web

Confiabilidad de la variable X: Tuición a la trabajadora gestante

Tabla 2: Fiabilidad de la variable X

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

Confiabilidad de la variable Y: Reposición laboral

Tabla 3: Fiabilidad de la variable Y

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el marco metodológico de la presente investigación, se ha determinado el uso de la encuesta anónima como la principal técnica de recolección de datos, en concordancia con el enfoque mixto adoptado. Esta técnica resulta idónea para obtener información directa, específica y cuantificable desde la perspectiva de los actores clave involucrados —fiscales provinciales y adjuntos del Ministerio Público, así como

abogados agremiados al Colegio de Abogados de Huaura— respecto a la comprensión y valoración del marco jurídico-protector aplicable a la trabajadora gestante y la eficacia de la reposición laboral como mecanismo constitucional de tutela reforzada.

La aplicación de la encuesta será ejecutada de forma anónima, lo cual garantiza la confidencialidad de las respuestas, reduce el sesgo de deseabilidad social y permite obtener respuestas más objetivas y sinceras de los encuestados. Este carácter anónimo fortalece la validez y confiabilidad de los datos recolectados, aspectos esenciales en toda investigación empírica con implicancias jurídicas y sociales.

En concordancia con esta técnica, el instrumento metodológico seleccionado será un cuestionario estructurado, compuesto por ítems cerrados elaborados con base en una escala de medición tipo Likert de cinco niveles, que oscila desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Esta escala permite cuantificar la intensidad de las percepciones y opiniones de los encuestados en torno a cada uno de los indicadores establecidos para las dimensiones de ambas variables en estudio.

El cuestionario ha sido diseñado cuidadosamente, respetando los criterios de pertinencia, claridad, relevancia y orden lógico, de modo que cada ítem guarde correspondencia directa con las dimensiones operativas previamente definidas en la matriz de operacionalización. Asimismo, el instrumento será validado mediante juicio de expertos, asegurando su adecuación técnica y jurídica respecto al objetivo general de la investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

Una vez concluida la fase de recolección de datos a través de las encuestas, se procederá a la sistematización, organización y análisis de la información empírica obtenida. Para ello, se utilizarán herramientas informáticas especializadas, siendo el programa Microsoft Excel el software seleccionado como plataforma de procesamiento primario. Este programa permitirá desarrollar una codificación estandarizada de los ítems del cuestionario, asignando valores numéricos a las respuestas según la escala de Likert utilizada, con el fin de facilitar su tabulación y análisis estadístico.

Las respuestas serán organizadas en bases de datos estructuradas, lo que permitirá llevar a cabo una primera lectura de frecuencia de respuestas por cada indicador, así como análisis porcentuales y medidas de tendencia central. Posteriormente, la información será presentada mediante representaciones gráficas (barras, sectores, líneas) y tablas de distribución, que ofrecerán una visualización clara y ordenada de los resultados, facilitando su posterior interpretación en la fase de discusión.

Dicha interpretación será realizada con rigurosidad académica por la tesista, y consistirá en el contraste entre los hallazgos empíricos y el marco teórico-jurídico desarrollado en los capítulos anteriores, a fin de evaluar la existencia de correlaciones, confirmar o refutar las hipótesis propuestas y extraer conclusiones relevantes respecto al grado de efectividad del marco normativo aplicable a la protección de la trabajadora gestante y a los mecanismos de reposición laboral como garantías constitucionales vigentes.

Cabe señalar que, en caso se identifiquen asociaciones estadísticas significativas entre las variables, se considerará la posibilidad de emplear técnicas adicionales de análisis multivariado básico dentro del entorno Excel, o eventualmente mediante otros programas estadísticos si el volumen de datos lo exige, como SPSS o Jamovi.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

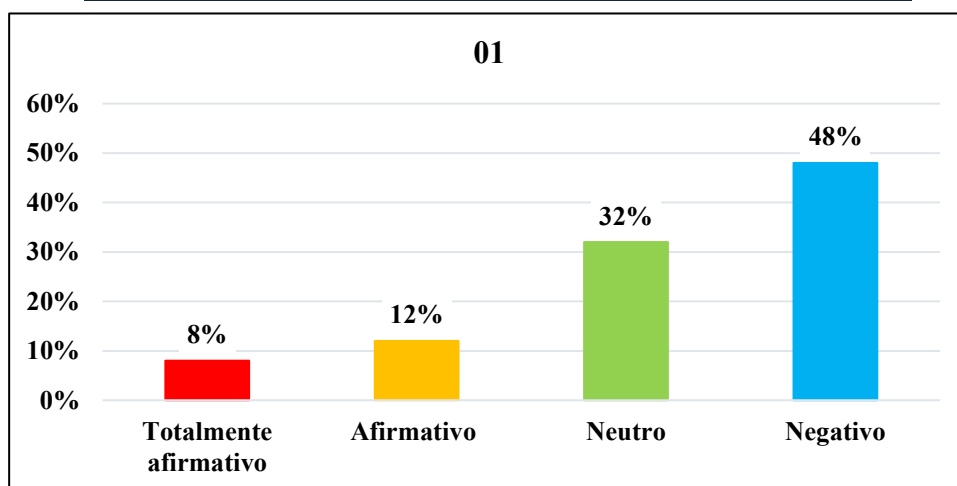
Variable X: Tuición de trabajadora gestante

Dimensión: Protección integral del trabajador

Tabla 4: Normas constitucionales y legales laborales

Desde su perspectiva profesional, ¿Cree usted que, las normas constitucionales y legales de índole laboral son suficientes para poder brindar una protección integral a las trabajadoras gestantes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	4	8,0
	Afirmativo	6	12,0
	Neutro	16	32,0
	Negativo	24	48,0
	Total	50	100,0



Interpretación:

Figura 1: Normas constitucionales y legales laborales

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 04 y figura 01, un 8% dijo totalmente afirmativo, un 12% afirmativo, un 32% se mantuvo neutro, un 48% negativo a si las normas constitucionales y legales de índole laboral son suficientes para poder brindar una protección integral a las trabajadoras gestantes.

Tabla 5: Implementación de normas legales

¿Cree usted que se hace necesario que se llegue a implementar normativas laborales de tuición especial para las mujeres que se encuentran en situación de gestante?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	31	62,0
	Afirmativo	11	22,0
	Neutro	6	12,0
	Negativo	2	4,0
	Total	50	100,0

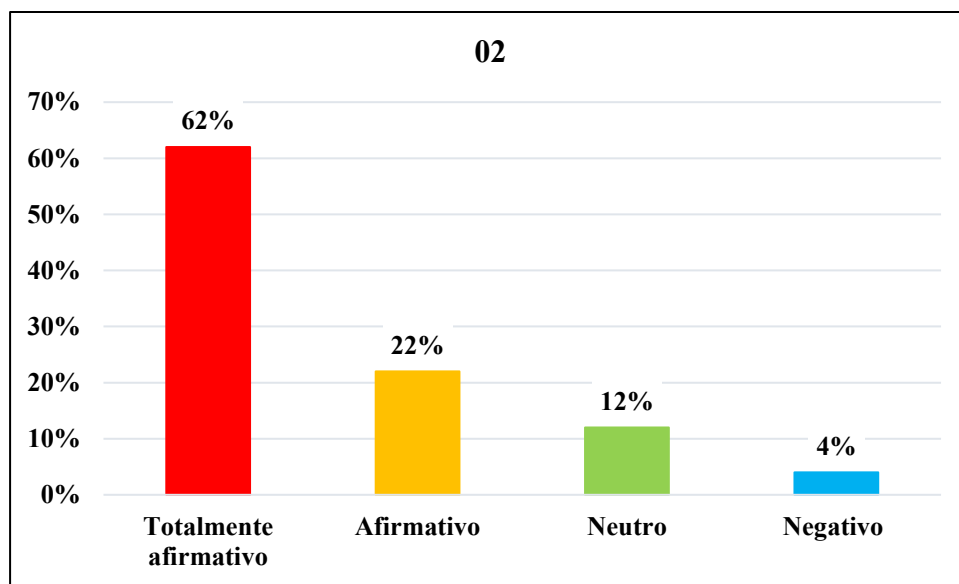


Figura 2: Implementación de normas legales

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 05 y figura 02 un 62% dijo totalmente afirmativo, un 22% afirmativo, un 12% se mantuvo neutro y un 4% negativo a si se hace necesario que se llegue a implementar normativas laborales de tuición especial para las mujeres que se encuentran en situación de gestante.

Tabla 6: Modificación de normas constitucionales

De acuerdo a posición profesional, ¿Considera que, la Constitución Política peruana debe de modificarse en el sentido de que busque darles mayor protección a las mujeres embarazadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	13	26,0
	Afirmativo	18	36,0
	Neutro	8	16,0
	Negativo	6	12,0
	Totalmente negativo	5	10,0
	Total	50	100,0

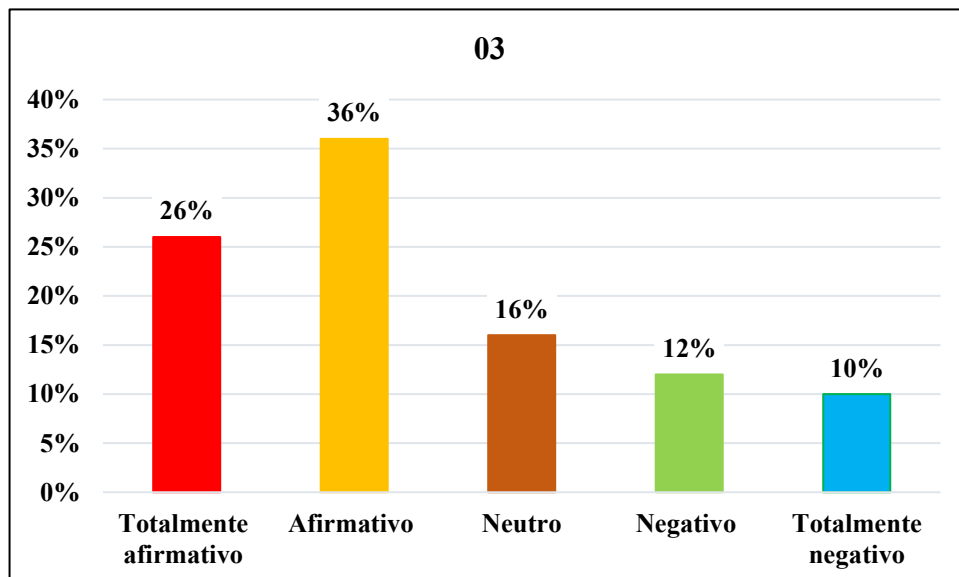


Figura 3: Modificación de normas constitucionales

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 06 y figura 03 un 26% dijo totalmente afirmativo, un 36% afirmativo, un 16% neutro, un 12% negativo y un 10% totalmente negativo, a si la Constitución Política peruana debe de modificarse en el sentido de que busque darles mayor protección a las mujeres embarazadas.

Dimensión: Contrato escrito de trabajo

Tabla 7: Firma de contratos laborales

De acuerdo a su posición profesional, ¿Considera que cuando las mujeres firman un contrato laboral se encuentran más protegidas de despidos que tengan como base su situación de embarazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	4	8,0
	Afirmativo	9	18,0
	Neutro	11	22,0
	Negativo	18	36,0
	Totalmente negativo	8	16,0
	Total	50	100,0

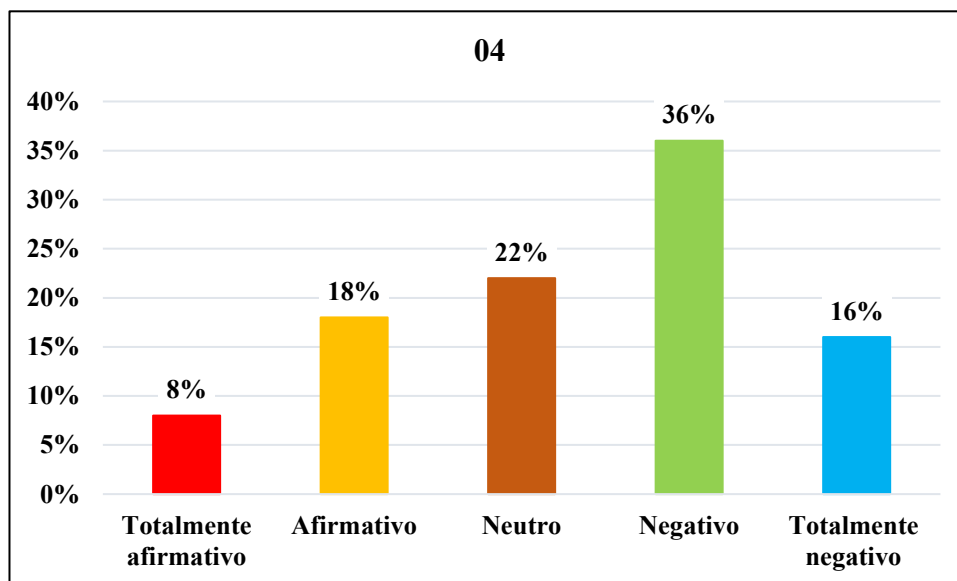


Figura 4: Firma de contratos laborales

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 07 y figura 04 un 8% dijeron totalmente afirmativo, un 18% afirmativo, un 22% neutro, un 36% negativo y un 16%

totalmente negativo a si cuando las mujeres firman un contrato laboral se encuentran más protegidas de despidos que tengan como base su situación de embarazo,

Tabla 8: Vínculo laboral demostrable

¿Cree que, la demostración de un vínculo laboral a través de un contrato laboral permite que la mujer en situación de embarazo no sea despedida a causa de su gestación?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	3	6,0
	Afirmativo	9	18,0
	Neutro	9	18,0
	Negativo	19	38,0
	Totalmente negativo	10	20,0
	Total	50	100,0

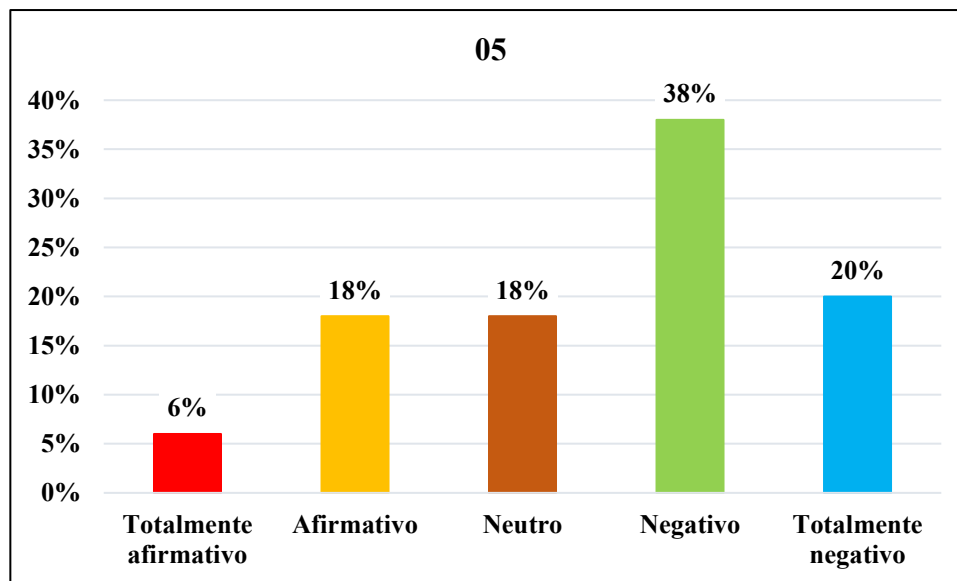


Figura 5: Vínculo laboral demostrable

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 08 y figura 05 un 6% dijeron totalmente afirmativo, un 18% afirmativo, un 18% neutro, un 38% negativo, y un 20% totalmente negativo a si la demostración de un vínculo laboral a través de un contrato

laboral permite que la mujer en situación de embarazo no sea despedida a causa de su gestación.

Tabla 9: Contrato laboral verbal

Desde su experiencia personal, ¿Si es que las mujeres gestantes no son contratadas a través de un contrato escrito pueden llegar a ser despedidas con mayor simplicidad y sin causa alguna?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	15	30,0
	Afirmativo	11	22,0
	Neutro	6	12,0
	Negativo	7	14,0
	Totalmente negativo	11	22,0
	Total	50	100,0

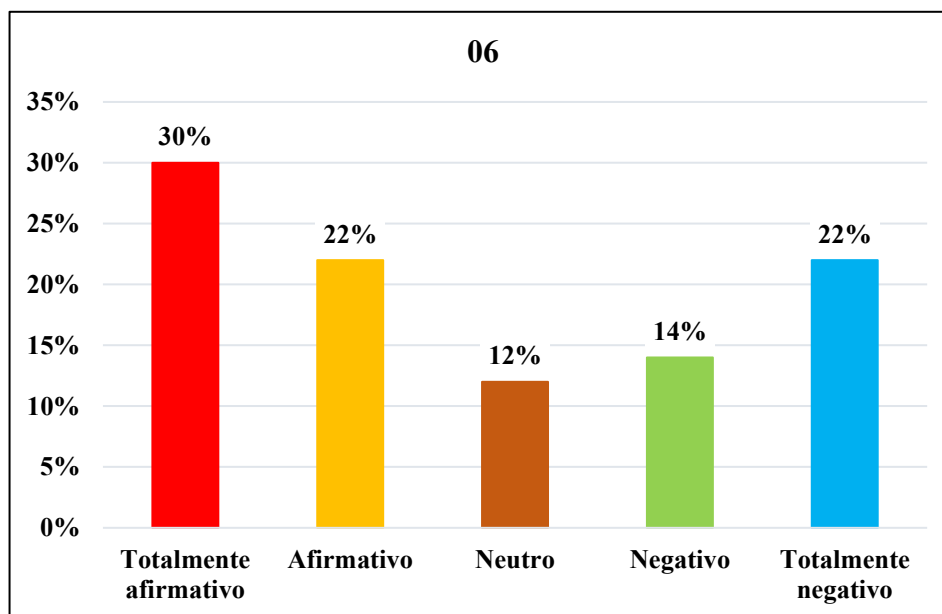


Figura 6: Contrato laboral verbal

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 09 y figura 06 un 30% dijo

totalmente afirmativo, un 22% afirmativo, un 12% neutro, un 14% negativo y un 22% totalmente negativo a si las mujeres gestantes no son contratadas a través de un contrato escrito pueden llegar a ser despedidas con mayor simplicidad y sin causa alguna.

Dimensión: Doble protección de gestante

Tabla 10: Mujeres en situación de gestación

De acuerdo a su posición personal, ¿Considera que, con la emisión de normas legales que buscan proteger a las mujeres embarazadas se estaría realizando una doble protección?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	15	30,0
	Afirmativo	16	32,0
	Neutro	7	14,0
	Negativo	12	24,0
	Total	50	100,0

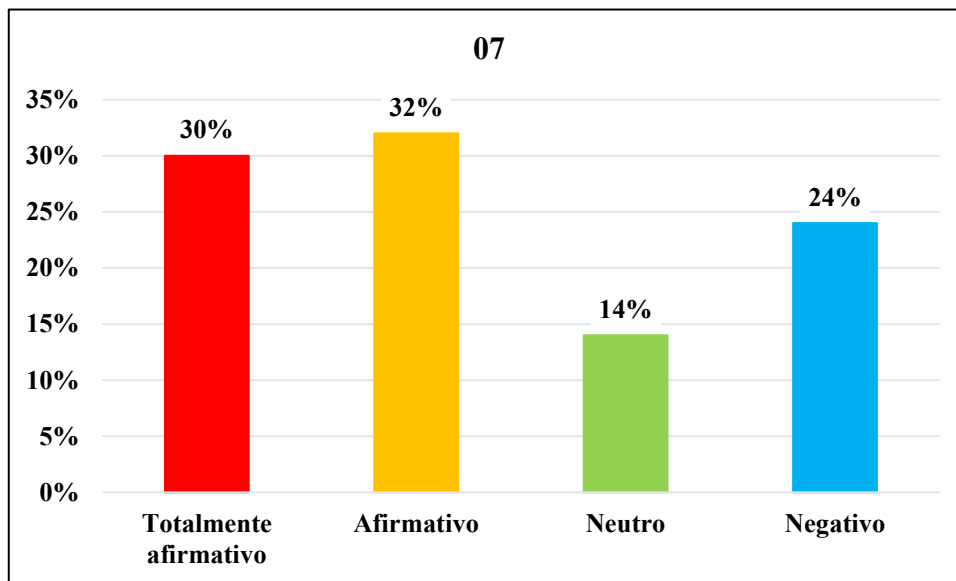


Figura 7: Mujeres en situación de gestación

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 10 y figura 07 un 30% dijeron totalmente afirmativo, un 32% afirmativo, un 14% neutro y un 24% negativo a si con la

emisión de normas legales que buscan proteger a las mujeres embarazadas se estaría realizando una doble protección.

Tabla 11: Normas internacionales de protección a la mujer

¿Cree usted que, a través de las normas internacionales emitidas por la OIT se puede llegar a proteger a las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, ante despidos que tengan como base su gestación?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	18	36,0
	Afirmativo	10	20,0
	Neutro	8	16,0
	Negativo	14	28,0
	Total	50	100,0

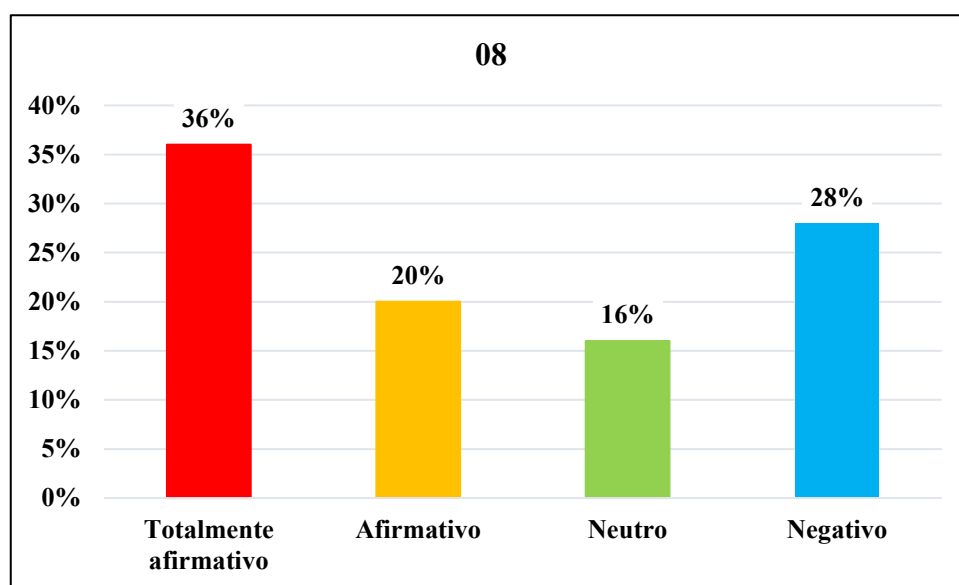


Figura 8: Normas internacionales de protección a la mujer

Interpretación:

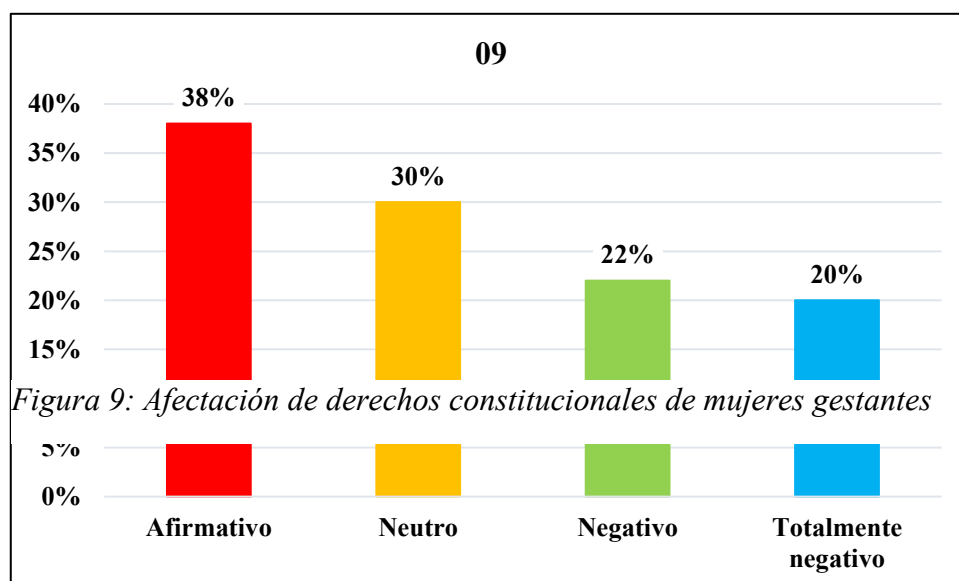
Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 11 y figura 08 un 36% dijeron totalmente afirmativo, un 20% afirmativo, un 16% neutro y un 28% negativo a si a través de las normas internacionales emitidas por la OIT se puede llegar a proteger a las

mujeres que se encuentran en situación de embarazo, ante despidos que tengan como base su gestación.

Tabla 12: Afectación de derechos constitucionales de mujeres gestantes

¿Cree que, las políticas estatales actuales en pro de la protección de las mujeres en situación de gestación pueden llegar a proteger adecuadamente a este tipo de personas a efectos de que no se afecte sus derechos constitucionales y fundamentales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Afirmativo	19	38,0
	Neutro	15	30,0
	Negativo	11	22,0
	Totalmente negativo	5	10,0
	Total	50	100,0



Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 12 y figura 09 un 38% dijeron afirmativo, un 30% neutro, un 22% negativo y un 20% totalmente negativo a si las políticas estatales actuales en pro de la protección de las mujeres en situación de

gestación pueden llegar a proteger adecuadamente a este tipo de personas a efectos de que no se afecte sus derechos constitucionales y fundamentales.

Tabla 13: Acciones tuitivas constitucionales

Según su perspectiva personal, ¿Cree que, las acciones tuitivas a nivel constitucional se encuentran reforzadas a través de normas legales para la protección del despido en contra de mujeres gestantes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	14	28,0
	Afirmativo	16	32,0
	Neutro	13	26,0
	Negativo	7	14,0
	Total	50	100,0

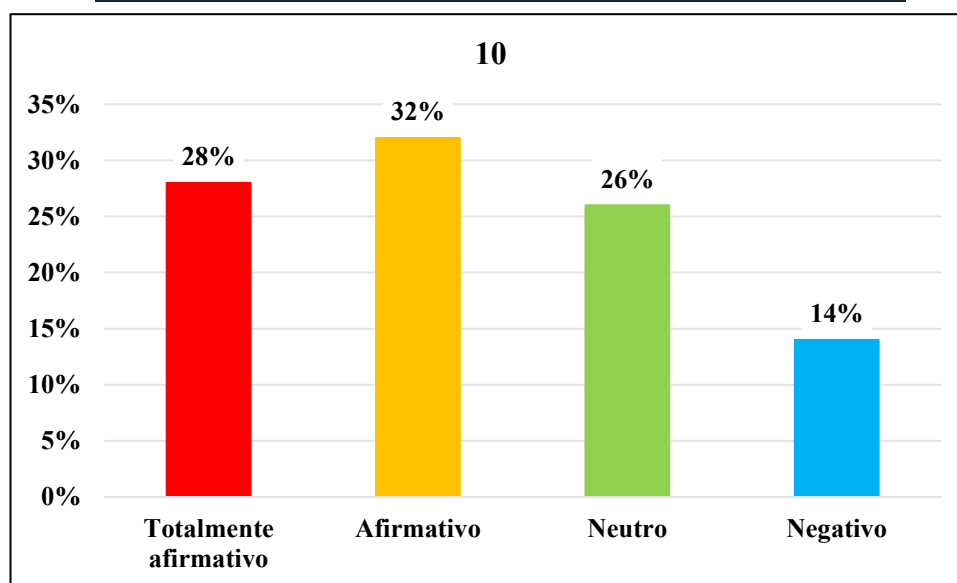


Figura 10: Acciones tuitivas constitucionales

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 13 y figura 10 un 28% dijo totalmente afirmativo, un 32% afirmativo, un 26% neutro y un 14% negativo a si las acciones tuitivas a nivel constitucional se encuentran reforzadas a través de normas legales para la protección del despido en contra de mujeres gestantes.

Variable Y: Reposición laboral
Dimensión: Despido nulo

Tabla 14: Mala protección frente al despido nulo

¿Cree que, con considerar que el despido de las mujeres en situación de embarazo es nulo, se está protegiendo adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	23	46,0
	Afirmativo	20	40,0
	Neutro	5	10,0
	Totalmente negativo	2	4,0
	Total	50	100,0

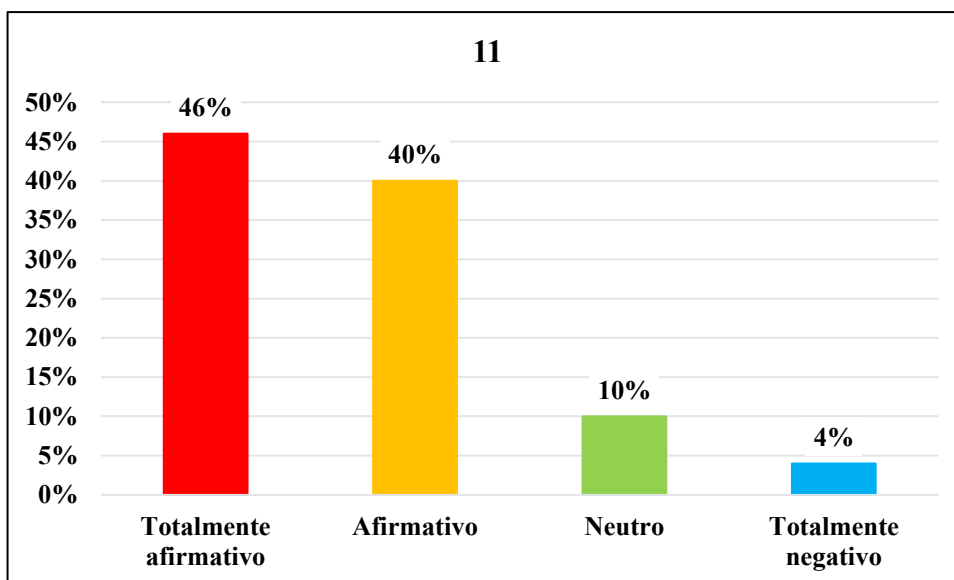


Figura 11: Mala protección frente al despido nulo

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 14 y figura 11 un 46% dijo totalmente afirmativo, un 40% afirmativo, un 10% neutro y un 4% totalmente negativo a si con considerar que el despido de las mujeres en situación de embarazo es nulo, se está protegiendo adecuadamente.

Tabla 15: Despido antijurídico

Desde su posición personal, ¿Considera que, el despido de las mujeres embarazadas por su condición de tal, se configura como un despido antijurídico por lo que debe de ser reprochado laboralmente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	29	58,0
	Afirmativo	15	30,0
	Neutro	2	4,0
	Negativo	4	8,0
	Total	50	100,0

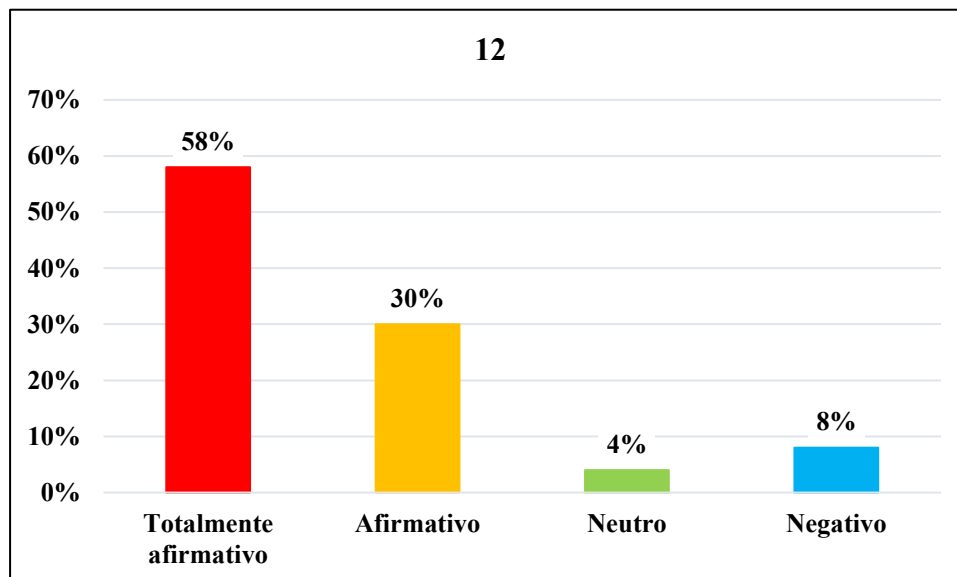


Figura 12: Despido antijurídico

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 15 y figura 12 un 58% dijeron totalmente afirmativo, un 30% afirmativo, un 4% neutro y un 8% negativo a si el despido de las mujeres embarazadas por su condición de tal, se configura como un despido antijurídico por lo que debe de ser reprochado laboralmente.

Tabla 16: Sanción pecuniaria

¿Cree usted que, la falta de probanza a nivel judicial de la causal del despido ajeno al embarazo realizado a las mujeres debe de ser una causal de sanción pecuniaria en contra del empleador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	14	28,0
	Afirmativo	11	22,0
	Neutro	14	28,0
	Negativo	7	14,0
	Totalmente negativo	4	8,0
	Total	50	100,0

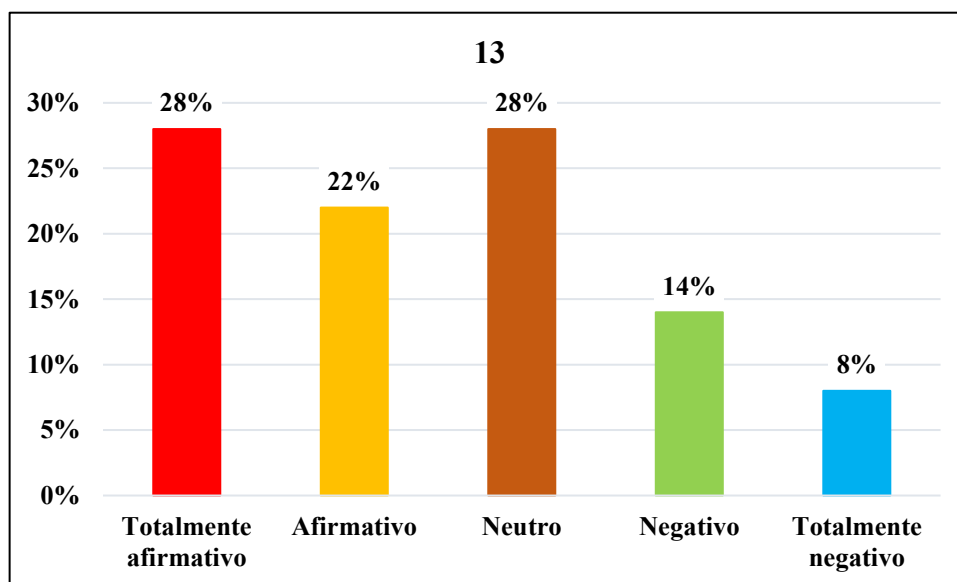


Figura 13: Sanción pecuniaria

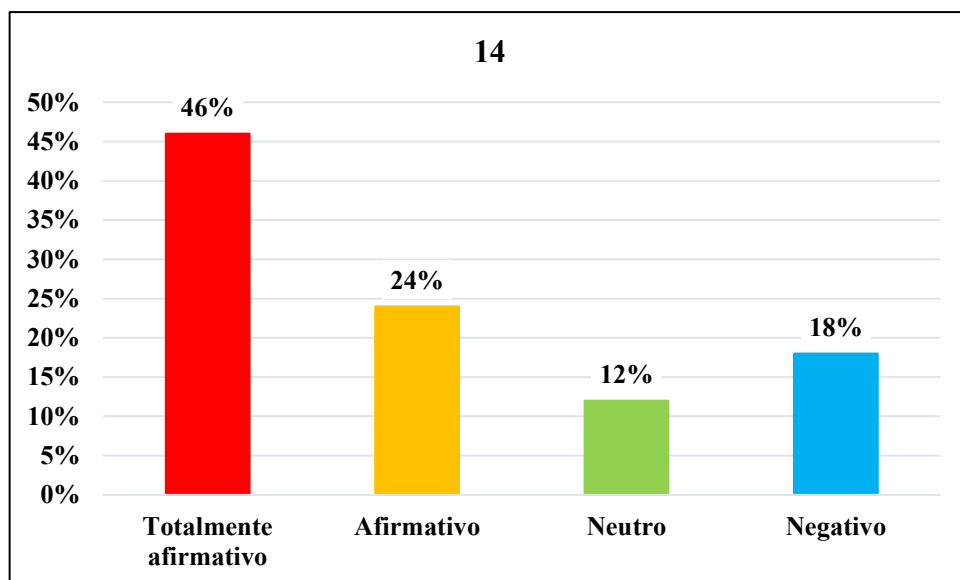
Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 16 y figura 13 un 28% dijo totalmente afirmativo, un 22% afirmativo, un 28% neutro, un 14% negativo y un 8% totalmente negativo a si la falta de probanza a nivel judicial de la causal del despido ajeno al embarazo realizado a las mujeres debe de ser una causal de sanción pecuniaria en contra del empleador.

Dimensión: Despido a causa del embarazo*Tabla 17: Despido sin causa*

De acuerdo a su posición personal, ¿Considera que los despidos incausados a las mujeres en situación de gestación ameritan que se pueda reincorporarlos con posteridad adicionando su indemnización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	23	46,0
	Afirmativo	12	24,0
	Neutro	6	12,0
	Negativo	9	18,0
	Total	50	100,0

*Figura 14: Despido sin causa***Interpretación:**

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 17 y figura 14 un 46% dijeron totalmente afirmativo, un 24% afirmativo, un 12% neutro y un 18% negativo a si los despidos incausados a las mujeres en situación de gestación ameritan que se pueda reincorporarlos con posteridad adicionando su indemnización.

Tabla 18: Protección jurídica de mujer embarazada

Desde su perspectiva personal, ¿Cree que, las normas legales no solo deben de llegar a proteger a las mujeres del despido a razón de su embarazo a nivel social, sino también a nivel legal o jurídica?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	31	62,0
	Afirmativo	13	26,0
	Neutro	3	6,0
	Negativo	3	6,0
	Total	50	100,0

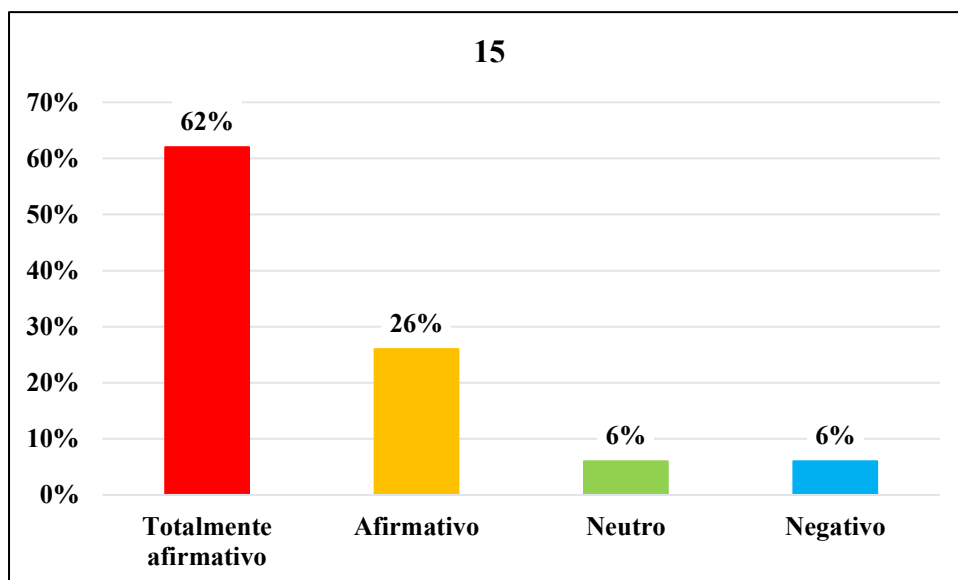


Figura 15: Protección jurídica de mujer embarazada

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 18 y figura 15 un 62% dijeron totalmente afirmativo, un 26% afirmativo, un 6% neutro y un 6% negativo a si las normas legales no solo deben de llegar a proteger a las mujeres del despido a razón de su embarazo a nivel social, sino también a nivel legal o jurídica.

Tabla 19: Afectación de derechos fundamentales

¿Cree que, con los despidos sin causas, motivado solo por el embarazo no solo se afecta la relación laboral de las mujeres embarazadas, sino también sus derechos constitucionales y fundamentales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	27	54,0
	Afirmativo	15	30,0
	Neutro	3	6,0
	Negativo	5	10,0
	Total	50	100,0

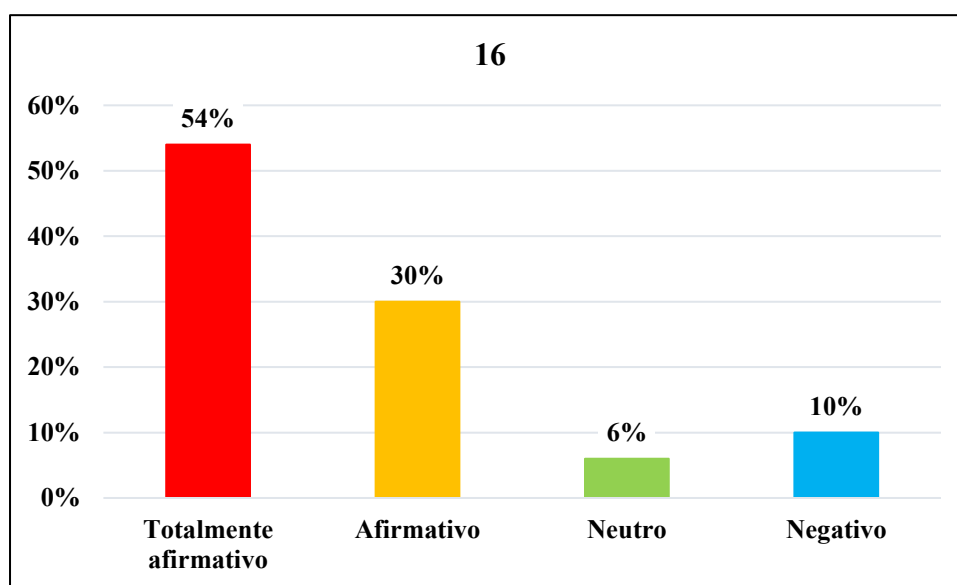


Figura 16: Afectación de derechos fundamentales

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 19 y figura 16 un 54% dijeron totalmente afirmativo, un 30% afirmativo, un 6% neutro y un 10% negativo a si con los despidos sin causas, motivado solo por el embarazo no solo se afecta la relación laboral de las mujeres embarazadas, sino también sus derechos constitucionales y fundamentales.

Dimensión: Estabilidad laboral

Tabla 20: Rompimiento de relación laboral

Desde su óptica profesional, ¿Cree usted que, el rompimiento brusco de la relación laboral en contra de las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, atenta directamente la estabilidad laboral que han conseguido por ley?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	21	42,0
	Afirmativo	15	30,0
	Neutro	3	6,0
	Negativo	7	14,0
	Totalmente negativo	4	8,0
	Total	50	100,0

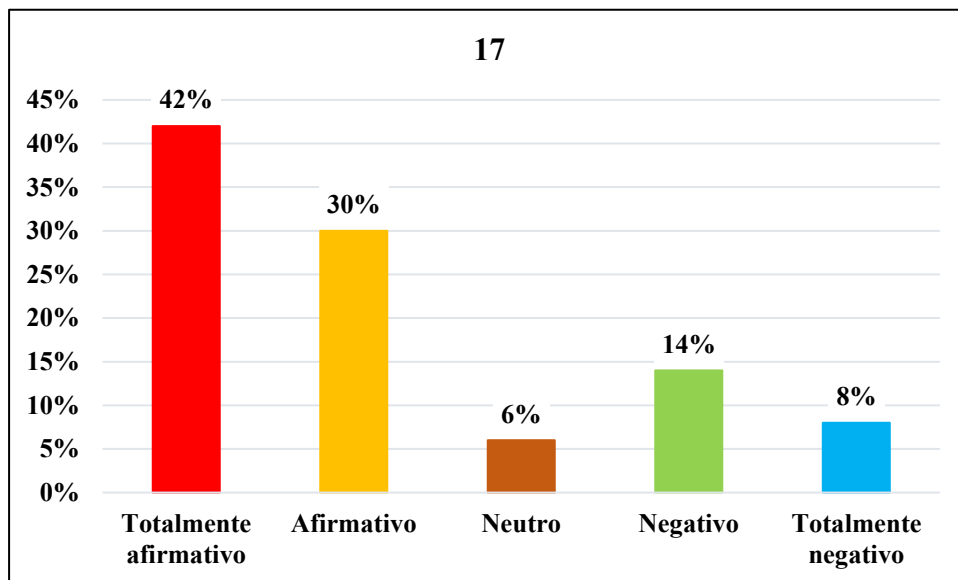


Figura 17: Rompimiento de relación laboral

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 21 y figura 17 un 42% dijo totalmente afirmativo, un 30% afirmativo, un 6% neutro, un 14% negativo y un 8% totalmente negativo, a si el rompimiento brusco de la relación laboral en contra de las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, atenta directamente la estabilidad laboral que han conseguido por ley.

Tabla 21: Elementos del contrato laboral

Según su apreciación laboral, ¿Si se evidencia la presencia de los elementos del contrato laboral, así como la adquisición de estabilidad laboral, las mujeres no deben de ser despedidas solo por encontrarse en situación de embarazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	23	46,0
	Afirmativo	14	28,0
	Neutro	7	14,0
	Negativo	6	12,0
	Total	50	100,0

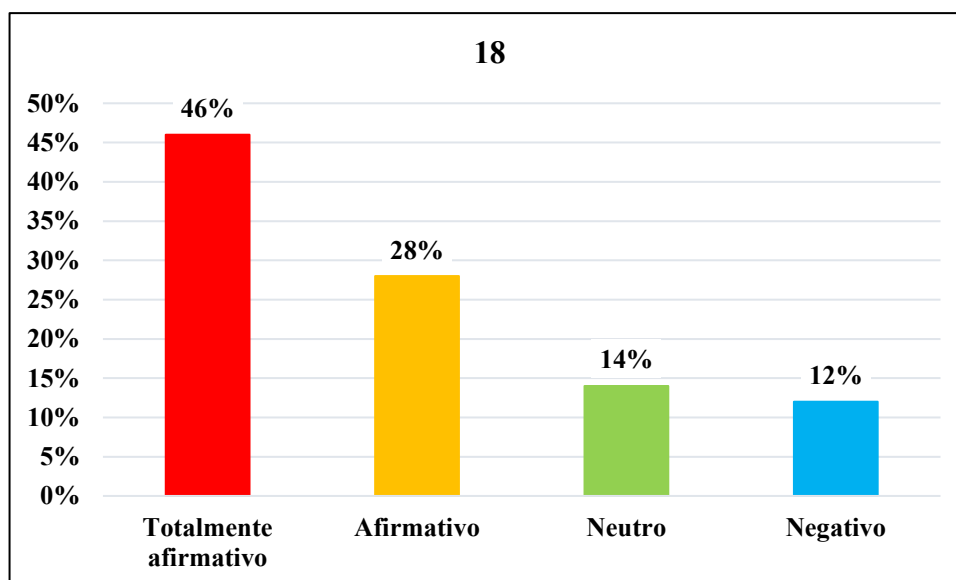


Figura 18: Elementos del contrato laboral

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 21 y figura 18 un 46% dijo totalmente afirmativo, un 28% afirmativo, un 14% neutro y un 12% negativo a si se evidencia la presencia de los elementos del contrato laboral, así como la adquisición de estabilidad laboral, las mujeres no deben de ser despedidas solo por encontrarse en situación de embarazo.

Tabla 22: Fin de relación laboral de mujer gestante

¿Cree usted que, las relaciones laborales de las que son parten las mujeres en situación de embarazo no deben de llegar a ser rotas sin que haya causa ajena al embarazo que ellas tienen?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	28	56,0
	Afirmativo	12	24,0
	Neutro	3	6,0
	Negativo	7	14,0
	Total	50	100,0

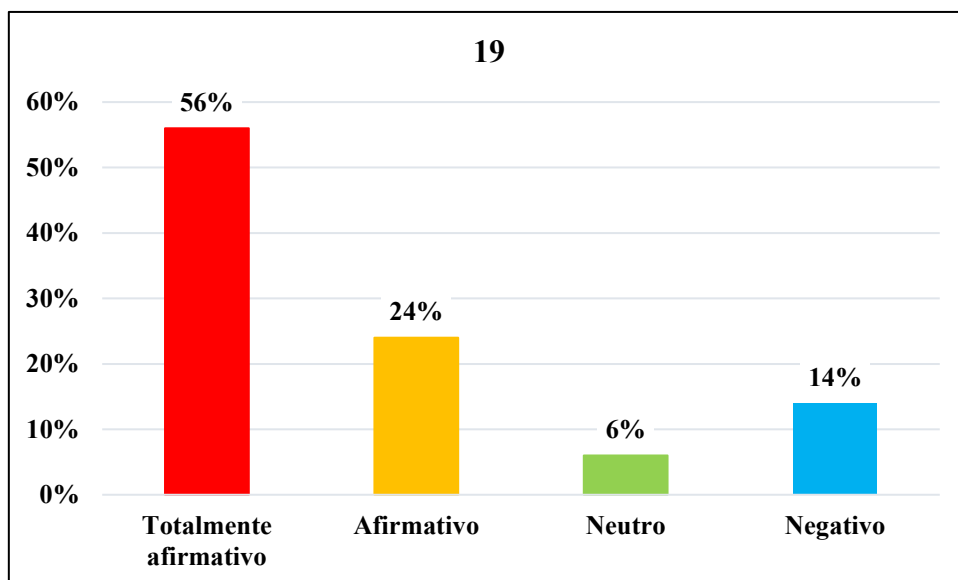


Figura 19: Fin de relación laboral de mujer gestante

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominado tabla 22 y figura 19 un 56% dijo totalmente afirmativo, un 24% afirmativo, un 6% neutro y un 14% negativo a si las relaciones laborales de las que son parten las mujeres en situación de embarazo no deben de llegar a ser rotas sin que haya causa ajena al embarazo que ellas tienen.

Tabla 23: Tuición constitucional de mujer trabajadora gestante

Desde su perspectiva profesional, ¿Considera que, una adecuada tuición constitucional reforzada para las trabajadoras gestantes implicaría que dichas mujeres puedan ser indemnizadas su es que llegan a ser despedidas solo por su condición de embarazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente afirmativo	32	64,0
	Afirmativo	10	20,0
	Neutro	3	6,0
	Negativo	5	10,0
	Total	50	100,0

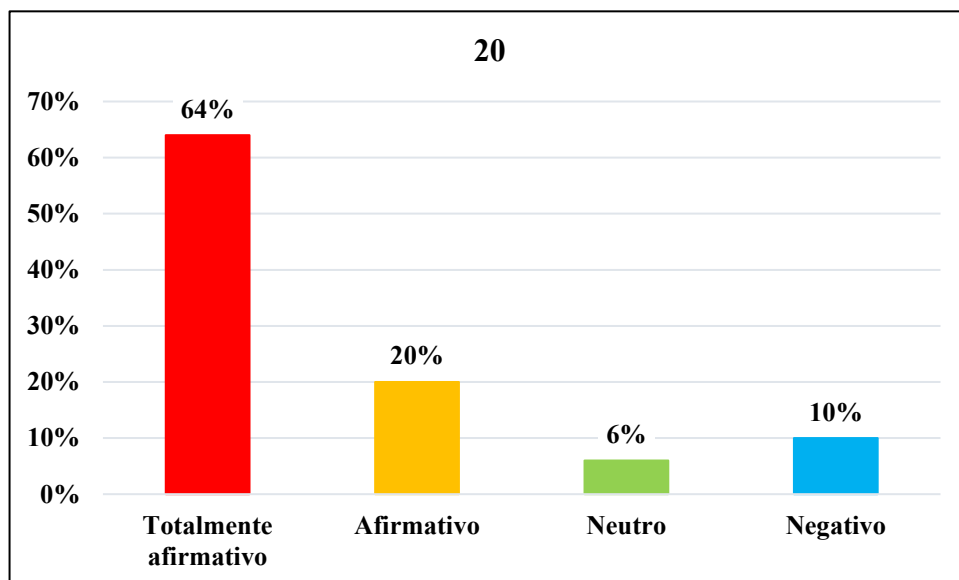


Figura 20: Tuición constitucional de mujer trabajadora gestante

Interpretación:

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 23 y figura 20 un 64% dijeron totalmente afirmativo, un 20% afirmativo, un 6% neutro y un 10% negativo a si una adecuada tuición constitucional reforzada para las trabajadoras gestantes implicaría que dichas mujeres puedan ser indemnizadas su es que llegan a ser despedidas solo por su condición de embarazo.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 24 *Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Protección integral del trabajador	,213	50	,000
Contrato escrito de trabajo	,124	50	,000
Doble protección de la gestante	,324	50	,010
Despido nulo	,214	50	,000
Despido a causa del embarazo	,123	50	,000
Estabilidad laboral	,125	50	,024

Analizado y verificado la información que fluye del cuadro y figura que aparecen según lo glosado en la denominada tabla 24 muestra que cuando se aplicó la prueba de normalidad a las dimensiones, como la población ha sido de 50, se evidenció una correlación de variables, en consecuencia, la prueba de bondad se ajusta a Kolmogorov – Smirnov, en ese sentido, se muestra una distribución anormal; por tanto, la estadística es la no paramétrica, en consecuencia, la contrastación de hipótesis se hará con el Rho de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.

Ho: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante no se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.

Tabla 25: Contrastación de la hipótesis general

Correlaciones				
			Acción tuitiva de la gestante	Reposición laboral
Rho de Spearman	Acción tuitiva de la gestante	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Reposición laboral	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 25 el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 816, y una sig. (bilateral) =,000<0,01, por eso se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, en tal sentido, se afirma que, la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en el 2023.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 01

Ha: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023.

Ho: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante no se relaciona significativamente con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023.

Tabla 26: Contrastación de hipótesis específica 01

Correlaciones				
			Acción tuitiva reforzada	Protección integral a la trabajadora
Rho de Spearman	Acción tuitiva reforzada	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Protección reforzada a las trabajadoras	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

En la tabla 26 el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 915 y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01; lo cual implica que debe rechazarse la hipótesis nula y aceptar la alterna, en consecuencia, se afirma que, la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023.

Hipótesis específicas 02

Ha: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023.

Ho: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante no se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023.

Tabla 27: Contrastación de la hipótesis específica 02

Correlaciones				
			Acción tuitiva reforzada	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Acción tuitiva reforzada	Coefficiente de correlación	1,000	,927**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,927**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

En la tabla 24 el Rho de Spearman arrojó un 927 de coeficiencia y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01; por eso se aceptó la hipótesis alterna y rechaza la nula; en consecuencia, se afirma que, la acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023.

Hipótesis específicas 03

Ha: La necesaria reposición laboral se relaciona significativamente con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023.

H₀: La necesaria reposición laboral no se relaciona significativamente con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023.

Correlaciones				
			Necesaria reposición laboral	Doble protección a la gestante
Rho de Spearman	Necesaria reposición laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Doble protección a la gestante	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Tabla 28; Contrastación de hipótesis específica 03

Interpretación:

En la tabla 28 el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 753 y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01, por eso, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, en consecuencia, se afirma que, la necesaria reposición laboral se relaciona significativamente con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023.

CAPÍTULO V:

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados estadísticos

En la tabla 04 y figura 01, un 8% afirmaron en su totalidad, un 12% afirmativo, un 32% se mantuvo neutro, un 48% negativo a si las normas constitucionales y legales

de índole laboral son suficientes para poder brindar una protección integral a las trabajadoras gestantes.

En relación a la tabla 05 y figura 02 un 62% afirmaron en su totalidad, un 22% afirmaron, un 12% se mantuvo neutro y un 4% negativo a si se hace necesario que se llegue a implementar normativas laborales de tuición especial para las mujeres que se encuentran en situación de gestante.

Del mismo modo, en la tabla 06 y figura 03 un 26% dijo totalmente afirmativo, un 36% afirmativo, un 16% neutro, un 12% negativo y un 10% totalmente negativo, a si la Constitución Política peruana debe de modificarse en el sentido de que busque darles mayor protección a las mujeres embarazadas.

Por otro lado, en la tabla 18 y figura 15 un 62% afirmaron en su totalidad, un 26% afirmativo, un 6% neutro y un 6% negativo a si las normas legales no solo deben de llegar a proteger a las mujeres del despido a razón de su embarazo a nivel social, sino también a nivel legal o jurídica.

Ello guarda relación con lo sostenido por Cueva (2018), quien señala que, el Estado peruano viene a ser de carácter Constitucional y ello implica que los legisladores deben de encontrarse guiados por las normas constitucionales, y si ello es así, el legislador patrio debe de buscar una mayor protección a las mujeres en situación de gestación, en tanto que las mismas se constituyen en sujetos especiales de protección, y por ende, la labor del legislador debe de ser más eficiente, con criterios de progresión y sobre todo protección. La protección que se les brinda a las mujeres no solo debe de quedar en aspectos sociales, sino que también deben de llegar a trascender a aspectos labores o jurídicos; por ende, los desarrollos legislativos deben de estar direccionados eficientemente con la protección o tuición de las mujeres no solo a nivel normativo legal, sino también constitucional.

Por otro lado, en la tabla 19 y figura 16 un 54% afirmaron en su totalidad, un 30% afirmativo, un 6% neutro y un 10% negativo a si con los despidos sin causas, motivado solo por el embarazo no solo se afecta la relación laboral de las mujeres embarazadas, sino también sus derechos constitucionales y fundamentales.

Lo conseguido se condice con los sostenido por Alegre (2021) quien precisa que, los empleadores pueden llegar a despedir a las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, sin embargo, estos deben de llegar a mostrar que el despido no guarda ninguna relación con su situación de embarazo, sino que la misma debe de relacionarse con otras cuestiones objetivas que no sean la situación de lactancia, de las conductas post parto, entre otros factores;

Asimismo, en la tabla 17 y figura 14 un 46% dijeron afirmaron en su totalidad, un 24% afirmativo, un 12% neutro y un 18% negativo a si los despidos incausados a las mujeres en situación de gestación ameritan que se pueda reincorporarlos con posteridad adicionando su indemnización.

Dicho resultado guarda relación con lo mencionado por Pintado (2020) quien precisa que, se ha podido apreciar que los participantes son de la idea de que los trabajadores que han sido despedidos de manera nula deben de ser reincorporados a su centro laboral, porque ello se justifica y relaciona directamente con cuestiones de protección a los trabajadores.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la necesaria reposición laboral en Huaura en

el 2023; dado que, el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 816, y una sig. (bilateral) = ,000 < 0,01; lo cual muestra una relación buena de las variables.

Segundo: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la protección integral de los trabajadores en Huaura en el 2023; dado que, el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 915 y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01; lo cual muestra una buena relación de las variables.

Tercero: La acción tuitiva constitucional reforzada para trabajadora gestante se relaciona significativamente con la estabilidad laboral en Huaura en el 2023; dado que, el Rho de Spearman arrojó un 927 de coeficiencia y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01; lo cual muestra una buena relación de las variables.

Cuarto: La necesaria reposición laboral se relaciona significativamente con la doble protección de gestante en Huaura en el 2023; dado que, el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 753 y una sig.(bilateral)= ,000 < 0,01; lo cual muestra una buena relación entre las variables.

6.2 Recomendaciones

Primero: Es necesario realizar una modificación normativa de la Constitución a efectos de que se incluya una protección reforzada a las mujeres trabajadoras en situación de embarazo, para que de esa forma no se llegue a afectar los derechos fundamentales y constitucionales con los cuales cuenta; asimismo,

es necesario determinar sanciones a nivel normativos legal a efectos de que ello sirva como un elemento disuasivo en los despidos a las mujeres en situación de embarazo.

Segundo: Se recomienda a las entidades estatales como la SUNAFIL que pueda llegar a incorporar una oficina con alcance nacional, para que pueda denunciarse despidos que se ocasionan a las mujeres por su sola condición de estar en situación de embarazo, para que, de dicha manera, las mujeres gestantes se sientan protegidas y supervisadas por las entidades del Estado.

Tercero: Se recomienda que a nivel judicial en los procesos de despidos a las mujeres por su sola condición de ser mujeres la repuesta sea rápida y oportuna a efectos de que las mujeres puedan ser reincorporadas a sus centros de trabajo con inmediatez, de ser lo contrario les afecta su económica y las relaciones laborales.

CAPITULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

STC N° 5652-2007-PA/TC

STC N° 02692-2017-PA/TC

STC N° 00195-2013-PA/TC

STC N° 05057-2013-PA/TC

STC N° 08-2005-PI/TC

7.2 Referencias bibliográficas

Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Derecho individual, derecho colectivo, nueva ley procesal del trabajo. Lima: LEX & IURIS

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra editores.

Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral*, segunda edición. Buenos Aires: Heliasta.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico*. Primera edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A

7.3 Referencias hemerográficas

Alarcón, A. D. (2022). *Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria*. Tesis para optar la segunda especialidad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCÓN_RAMÍREZ_ALFONSO_DANIEL_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alegre, F. A. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. Tesis de maestría en Derecho Constitucional. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>

Aponte, J. C. y Villareal, L. A. (2023). *La protección reforzada de la trabajadora gestante frente al despido nulo: sentencia peruana*. Tesis de suficiencia profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670851/Aponte_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arotingo, R. M. (2022). *Despido ineficaz a la mujer embarazada: in análisis desde el estado constitucional de derechos en el Ecuador*. Tesis de suficiencia profesional. Universidad OTAVALO Libres y Unidos en la Diversidad.

<https://repositorio.uotavalo.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/52000/559/UO-PG-DER-004-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Astudillo, A. A y Becerra, M. M. (2021). *Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019*. Tesis de suficiencia profesional, Universidad César Vallejo. Moyobamba – Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84366/Astudillo_SA-Becerra_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blancas, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Derecho PUCP, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>

Jara, E. R. y Zavaleta, M. M. (2019). *Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo*. Tesis de suficiencia profesional. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26370/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, C. V. (2023). *Implicancias de retiro de la confianza para una trabajadora gestante*. Tesis de suficiencia profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25643/MENDOZA_BERNAL_CLOTILDE_VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pintado, C. (2020). *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*. Tesis de suficiencia profesional. Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes – Perú.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2395/TESIS%20-%20PINTADO%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7.4 Referencias electrónicas

Landa, C. (2014). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Orsini, J. (2013). *Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas*. <http://hdl.handle.net/11323/2989>

Toyama, J. (2010). *Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>

Yáñez, A. (1996). *El trabajo femenino y el principio de igualdad*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11833>

Anexos

Cuestionario

Variable X: Tuición de trabajadora gestante

Dimensión: Protección integral del trabajador

1.- Desde su perspectiva profesional, ¿Cree usted que, las normas constitucionales y legales de índole laboral son suficientes para poder brindar una protección integral a las trabajadoras gestantes?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

2.- Desde su experiencia profesional, ¿Cree usted que se hace necesario que se llegue a implementar normativas laborales de tuición especial para las mujeres que se encuentran en situación de gestante?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

3.- De acuerdo a posición profesional, ¿Considera que, la Constitución Política peruana debe de modificarse en el sentido de que busque darle mayor protección a las mujeres que se encuentran en situación de embarazo?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

Dimensión: Contrato escrito de trabajo

4.- De acuerdo a su posición profesional, ¿Considera que cuando las mujeres firman un contrato laboral se encuentran más protegidas de despidos que tengan como base su situación de embarazo?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

5.- Desde su experiencia personal, ¿Cree que, la demostración de un vínculo laboral a través de un contrato laboral permite que la mujer en situación de embarazo no sea despedida a causa de su gestación?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

6.- Desde su experiencia personal, ¿Si es que las mujeres gestantes no son contratadas a través de un contrato escrito pueden llegar a ser despedidas con mayor simplicidad y sin causa alguna?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

Dimensión: Doble protección de gestante

7.- De acuerdo a su posición personal, ¿Considera que, con la emisión de normas legales que buscan proteger a las mujeres en situación de embarazo se estaría realizando una doble protección?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

8.- De acuerdo a su posición profesional, ¿Cree usted que, a través de las normas internacionales emitidas por la OIT se puede llegar a proteger a las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, ante despidos que tengan como base su gestación?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

9.- Desde su perspectiva personal, ¿Cree que, las políticas estatales actuales en pro de la protección de las mujeres en situación de gestación pueden llegar a proteger adecuadamente a este tipo de personas a efectos de que no se afecte sus derechos constitucionales y fundamentales?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

10.- Según su perspectiva personal, ¿Cree que, las acciones tuitivas a nivel constitucional se encuentran reforzadas a través de normas legales para la protección del despido en contra de mujeres gestantes?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

Variable Y: Reposición laboral

Dimensión: Despido nulo

11.- De acuerdo a su posición personal, ¿Cree que, con considerar que el despido de las mujeres en situación de embarazo es nulo, se está protegiendo adecuadamente?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

12.- Desde su posición personal, ¿Considera que, el despido de las mujeres embarazadas por su condición de tal, se configura como un despido antijurídico por lo que debe de ser reprochado laboralmente?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

13.- Según su experiencia profesional, ¿Cree usted que, la falta de probanza a nivel judicial de la causal del despido ajeno al embarazo realizado a las mujeres debe de ser una causal de sanción pecuniaria en contra del empleador?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

Dimensión: Despido a causa del embarazo

14.- De acuerdo a su posición personal, ¿Considera que los despidos incausados a las mujeres en situación de gestación ameritan que se pueda reincorporarlos con posteridad adicionando su indemnización?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

15.- Desde su perspectiva personal, ¿Cree que, las normas legales no solo deben de llegar a proteger a las mujeres del despido a razón de su embarazo a nivel social, sino también a nivel legal o jurídica?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

16.- De acuerdo a su posición profesional, ¿Cree que, con los despidos sin causas, motivado solo por el embarazo no solo se afecta la relación laboral de las mujeres embarazadas, sino también sus derechos constitucionales y fundamentales?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

Dimensión: Estabilidad laboral

17.- Desde su óptica profesional, ¿Cree usted que, el rompimiento brusco de la relación laboral en contra de las mujeres que se encuentran en situación de embarazo, atenta directamente la estabilidad laboral que han conseguido por ley?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

18.- Según su apreciación laboral, ¿Si se evidencia la presencia de los elementos del contrato laboral, así como la adquisición de estabilidad laboral, las mujeres no deben de ser despedidas solo por encontrarse en situación de embarazo?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

19.- Desde su perspectiva profesional, ¿Cree usted que, las relaciones laborales de las que son parte las mujeres en situación de embarazo no deben de llegar a ser rotas sin que haya causa ajena al embarazo que ellas tienen?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

20.- Desde su perspectiva profesional, ¿Considera que, una adecuada tuición constitucional reforzada para las trabajadoras gestantes implicaría que dichas mujeres puedan ser indemnizadas su es que llegan a ser despedidas solo por su condición de embarazo?

- a) Totalmente afirmativo
- b) Afirmativo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Totalmente negativo

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Número	8	2	1.- Desde su p...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	P2	Número	8	2	2.- Desde su e...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	P3	Número	8	2	3.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	P4	Número	8	2	4.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	P5	Número	8	2	5.- Desde su e...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	P6	Número	8	2	6.- Desde su e...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	P7	Número	8	2	7.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	P8	Número	8	2	8.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	P9	Número	8	2	9.- Desde su p...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	P10	Número	8	2	10.- Según su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	P11	Número	8	2	11.- De acuerd...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	P12	Número	8	2	12.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	P13	Número	8	2	13.- Según su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	P14	Número	8	2	14.- De acuerd...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	P15	Número	8	2	15.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	P16	Número	8	2	16.- De acuerd...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	P17	Número	8	2	17.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	P18	Número	8	2	18.- Según su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	P19	Número	8	2	19.- Desde su ...	irrativo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	P20	Número	8	2	20.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	VX	Número	8	2	Acción tuitiva c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Vy	Número	8	2	Reincorporaciò...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	D1	Número	8	2	Protección con...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	D2	Número	8	2	Contrato escrit...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
25	D3	Número	8	2	Doble autopsià	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Abrir documento de datos

Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00
2	2,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00
3	1,00	3,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00
4	1,00	3,00	1,00	5,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00
5	1,00	3,00	1,00	5,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
6	1,00	3,00	1,00	5,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
7	2,00	3,00	1,00	5,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
8	2,00	3,00	1,00	5,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
9	2,00	2,00	1,00	4,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
10	2,00	2,00	1,00	4,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
11	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	5,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
12	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
13	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
14	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
15	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00
16	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00
17	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00
18	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00
19	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00
20	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00
21	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00
22	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00
23	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4.- De acuerdo a su posición profesional, ¿Considera que cuando las mujeres firman un contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente afirmativo	4	8,0	8,0	8,0
	Afirmativo	9	18,0	18,0	26,0
	Neutro	11	22,0	22,0	48,0
	Negativo	18	36,0	36,0	84,0
	Totalmente negativo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

5.- Desde su experiencia personal, ¿Cree que, la demostración de un vínculo laboral a través

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente afirmativo	3	6,0	6,0	6,0
	Afirmativo	9	18,0	18,0	24,0
	Neutro	9	18,0	18,0	42,0
	Negativo	19	38,0	38,0	80,0
	Totalmente negativo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

6.- Desde su experiencia personal, ¿Si es que las mujeres gestantes no son contratadas a través

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente afirmativo	15	30,0	30,0	30,0
	Afirmativo	14	28,0	58,0	58,0
	Neutro	11	22,0	80,0	80,0
	Negativo	10	20,0	100,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 5,4, W: 14,63 cm