



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la
Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORES:

Astudillo Shapiama, Akerin Aide (ORCID: 0000-0003-3876-7891)

Becerra Celis, Mayllori Milusca (ORCID: 0000-0003-0569-1907)

ASESOR:

Dr.Cabeza Molina, Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, los pilares de mi vida, ya que sin su apoyo nada de esto sería posible. También para mi querida abuela Rosa que desde el cielo me cuida.

Akerin Aide Astudillo
Shapiama.

El presente trabajo va dedicado a toda mi familia por brindarme su apoyo para superarme día a día, por entregarme su cariño incondicional y su confianza hacia mi persona

Mayllori Milusca, Becerra Celis.

Agradecimiento

A Dios, a nuestras familias y seres queridos, que son el pilar de nuestras vidas, que siempre nos apoyaron y ayudaron a lograr nuestros objetivos y metas propuestas, pero sobre todo porque son las personas que nos brindan su amor.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	20
3.3. Escenario de estudio.....	21
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6. Procedimientos	22
3.7. Rigor Científico.....	22
3.8. Método de análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44
ANEXO 01: Declaratoria de autenticidad.	
ANEXO 02: Declaratoria de autenticidad del asesor.	
ANEXO 03: Acta de Sustentación de Tesis	
ANEXO 04: Autorización de publicación en repositorio institucional.	
ANEXO 05: Matriz de categorización apriorística.	
ANEXO 06: Matriz de Consistencia	
ANEXO 07: Instrumento de recolección de datos.	
ANEXO 08: Validación de los instrumentos de investigación.	
ANEXO 09: Solicitud de autorización.	
ANEXO 10: Autorización para realizar investigación de tesis.	
ANEXO 11: Pantallazo de Turnitin.	
ANEXO 12: Vistas Fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Categorías y Sub Categorías	20
Tabla N° 2 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
Tabla N°3 Comprensión de nuestro ordenamiento jurídico a favor de la trabajadora embarazada.....	24
Tabla 4: Alternativa de protección que signifique reposición o pago de indemnización por despido.....	29
Tabla 5: Tipología de protección laboral.....	32

RESUMEN

El trabajo como derecho fundamental es permite el desarrollo personal e integral del ser humano, en ese sentido nuestra nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral contienen en favor de las mujeres gestantes o embarazadas, una variedad de normas de defensa. Así, tenemos que dentro de nuestro ordenamiento constitucional disposiciones de defensa singular para la madre trabajadora, vía su articulado 23. Por otra parte, en la Ley N° 30709 y en el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, determinan que los potenciales empleadores no pueden pretender a quienes postulan a un trabajo un test sobre embarazo. En ese orden de ideas, la Ley N° 26772 estima como ilegal la discriminación a las trabajadoras gestantes cuando postulan a un trabajo. Es por ello que nuestra investigación tuvo como objetivo general establecer la tipología de protección laboral que obtiene la mujer embarazada despedida por la Municipalidad de Moyobamba, 2019, siendo que es una investigación con un enfoque cualitativo, de tipo básica, interpretativo, la cual permitió concluir que; en nuestra localidad los operadores de justicia del juzgado laboral de Moyobamba, en correspondencia con nuestro ordenamiento jurídico brindan debida protección en sus derechos a las trabajadoras embarazadas.

Palabras clave: Protección, despido, trabajadora embarazada, reposición, constitución, legalidad.

ABSTRACT

Work as a fundamental right is allows the personal and integral development of the human being, in that sense our legal system in labor matters contains in favor of pregnant or pregnant women, a variety of defense standards. Thus, we have that within our constitutional ordinance provisions of singular defense for the working mother, via its article 23. On the other hand, in Law N ° 30709 and in Supreme Decree N ° 002-2018-TR, they determine that the potential Employers may not require a pregnancy test from applicants for a job. In this vein, Law No. 26772 considers discrimination against pregnant workers as illegal when they apply for a job. That is why our research had the general objective of establishing the typology of labor protection obtained by the pregnant woman dismissed by the Municipality of Moyobamba, 2019, being that it is a research with a qualitative, basic, interpretive approach, which allowed to conclude that; In our locality, the justice operators of the Moyobamba labor court, in correspondence with our legal system, provide due protection of their rights to pregnant workers.

Keywords: Protection, dismissal, pregnant worker, replacement, constitution, legality.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestras normas laborales contienen en favor de las mujeres gestantes o embarazadas, una variedad de normas de defensa. Así, nuestro ordenamiento constitucional contiene disposiciones de defensa singular para la madre laboriosa, vía su articulado 23. Por otra parte, las disposiciones establecidas en la Ley N° 30709 y en el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, determinan que los potenciales empleadores no pueden pretender a quienes postulan a un trabajo un test sobre embarazo. En ese orden de ideas, la Ley N° 26772 estima como ilegal la discriminación a las trabajadoras gestantes cuando postulan a un trabajo. También, la Ley N° 26644 reglamenta el permiso por maternidad o concepción, ampliándolo hasta 98 días; mientras tanto, la Ley N° 27409 ofrece permiso del trabajo por razones de adopción hasta 30 días. Además, con la Ley N° 27240 se proporciona licencia por lactación materna con duración de una hora por día hasta que el descendiente tenga un año de edad.

En la esfera internacional como aluden (Antolínez, P y Lafaurie, M, 2017, p. 86), conforme a Organización Internacional del Trabajo, “la circunstancia del embarazo, o lo potencial de una embarazo futuro de la mujer en edad procreación, instituye manifestación frecuente de discriminaciones de mujeres en lo laboral”. Concordando con (Romero, 2017) en cita de (Herráis, 2008), se tiene que, han existido discusiones doctrinales sobre la defensa que concede la regulación jurídica a la destitución de trabajadoras embarazadas, si dicho amparo incluye la causa por discriminación o transgresión de Derechos Humanos.

En el marco nacional, tenemos que la Ley sobre Productividad y la Competitividad en lo Laboral considera nulo al despido que ocurra durante el tiempo de gravidez o incluso hasta 90 días posterior al parto si los empleadores no demuestran la vivencia de una justa causa. La novísima Ley Procesal de Trabajo reúne mecanismos de tutela jurídica especial para la madre que es trabajadora. Así, se tiene que la tipología de despidos como el despido incausado, fraudulento y nulo, se encuentra sustentado en causas diversas

(Catacora, S, 2016, p. 83). Sobre la destitución o despido nulo, con fecha 1 de abril 2021, se hizo público la ley N° 31152, modificando el literal e) del articulado 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, norma que estatuyó la anulación de despido por preñez, si éste corría en cualquier tramo de la gestación o adentro de los 90 días siguientes al parto. Entonces, con la referida norma, se amplió la invocación de nulidad de despido por gravidez, nacimiento y/o lactancia, a favor de las trabajadoras que se encuentran en etapa de prueba y para quienes se encuentren sujetas al régimen laboral de tiempo o duración parcial.

A escala local se juzga que la Municipalidad de Moyobamba tiene recurso humano, entre quienes están mujeres que fueron destituidas, pese a ser de conocimiento de su estado de preñez. Por tales circunstancias, vía resoluciones judiciales se está logrando protección de carácter jurídico laboral, vía proceso ordinario o vía proceso constitucional, que, invocando y aplicando el ordenamiento jurídico laboral mencionado en los acápite anteriores, se está dejando sin efecto legal los despidos sufridos por colaboradoras que están o estuvieron embarazadas, específicamente por razones de discriminación.

Dicha escena planteó, como el problema general conocer ¿qué tipo de protección laboral o legal contra el despido recibieron las trabajadoras embarazadas que cuestionaron el despido por parte de la Municipalidad de la Provincia de Moyobamba en el año 2019?; de lo cual emergieron como problemas específicos: ¿Existe alguna tutela reforzada de derechos laborales de la dama trabajadora? ¿Cuál es la posibilidad legal que posee el juez para declarar la nulidad de dicho despido y disponer la reposición?

Para eso, concordando la cuestión problemática se presentó como justificación teórica, que existiendo diversidad legislativa y dictámenes jurisdiccionales en favor de la pervivencia de trabajo público de la mujer embarazada, se tanteó interpretar qué tipología de amparo se recibe desde la judicatura, examinando la escala normativa y las facultades o potestades constitucionales que

reconoce la ordenación jurídica. Justificación práctica, el estudio se explicó con el desarrollo de las variables materia de indagación, que admite asociar la defensa legal de la mujer embarazada con la posibilidad de declarar nulo su despido y disponer su incorporación a la Municipalidad de Moyobamba; e intentar resolución a la problemática de investigación. Justificación metodológica, la metodologías, procedimientos y técnica e instrumentos destinado en la investigación, una vez demostrado su validez y confiabilidad lograrían ser útiles para demás investigaciones.

Se sustentó como objetivo general: Establecer la tipología de protección laboral que obtiene la mujer embarazada despedida por la Municipalidad de Moyobamba, 2019. Como objetivos específicos: Comprender al ordenamiento jurídico laboral a favor de la mujer embarazada de la Municipalidad de Moyobamba, 2019. Examinar la alternativa de protección que signifique reposición o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.

Se dispuso como Hipótesis general. H_i : Existe disposiciones jurídicas laborales que protege a la mujer embarazada despedida de la Municipalidad de Moyobamba, 2019. H_o : Existe opción de protección que significa restitución o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019. Como hipótesis específicas. H_1 : Existe disposiciones jurídicas laborales específicas que protegen laboralmente a trabajadoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba. H_2 : La decisión judicial de nulidad de despido y la orden de reposición son formas de amparo laboral a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Para la variable protección contra el despido de trabajadora embarazada, se repasó producción jurídica internacional, como a Martínez, M & Peña, G. (2021). En su artículo titulado *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador*. Infirió que; en relación al despido ineficaz cuando este es declarado como tal, brinda protección directa a poblaciones vulnerables como los son; las trabajadoras en estado de gestación, a las madres que dan de lactar a sus hijos y también los dirigentes sindicales. El trabajador o trabajadora que considere haber sido pasiva de un despido ineficaz, inmediatamente debe denunciarlo teniendo solamente un plazo máximo de 30 días. En los años analizados y en la actualidad, el despido ineficaz siendo un trámite expedito, el (la) trabajador(a) debe presentar su demanda en el plazo máximo de 30 días una vez perpetrado el despido; esto ofrece ventajas y desventajas para el (la) trabajador(a) por cuanto podría ser un corto tiempo para reunir las pruebas del caso.

Alegre, F. & Garbay, S. (2021). En su investigación *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. Refirió que; este especial cuidado brindado a la trabajadora que se encuentra embarazada, es considerada una institución aplicable solamente en materia laboral. Siendo considerada por la Corte Colombiana, como protección constitucional que debería tenerse en cuenta en toda relación laboral, no debiendo ser necesario el ámbito jurídico al que esté sujeto dicha relación contractual. Becerra, G. (2019). Quien en el enunciado de investigación titulada *Direct justiciability of Laborrights at the inter-american court of human rights* (article scientific) coligió que, sobre la base de interpretación o exégesis no restrictiva de derechos de la humanidad, como los establecidos en el articulado 29 de la CADH, las potestades del trabajo a ese instancia son merecedores de protección a nivel internacional.

Igualmente para Delgado, M. (2020) en su ensayo *The fundamental right to*

reinforced labor stability, scope of constitutional protection by way of protective action in Colombia. Señaló que la Corte encontró que en la norma constitucional se encuentran algunos derechos implícitos en la esfera de protección de diferente criterio jurídico iusfundamental, como para un caso de mujer en estado de embarazo, para lo cual dicha Corte tutela su derecho a la estabilidad o firmeza reforzada a fin de darle protección contra cualquier discriminación a causa de su embarazo. Dicha Corte ha estimado para tales casos que dicho despido resulta ineficaz cuando ocurre en el proceso de embarazo, cuando es conocido su estado de gravidez o embarazo por su empleador, o en tanto en los tres posteriores meses al parto.

Sarango, J. & Vivanco, G. (2018). En su trabajo *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación.* Expresó que el despido injustificado es una manera ilegal en lo que respecta a la culminación del vínculo laboral, en razón a que esta se desarrolla por voluntad unilateral del empleador, teniendo en la mayoría de los casos circunstancias injustificadas para terminar la relación laboral, como: la discriminación, las licencias por estado de gravidez, enfermedad, reclamos contra el empleador, la libertad sindical.

En otro orden se tiene que Romero, C. (2017). En su investigación cuyo título es *El despido nulo*; expresó que al considerar como nulo al despido, de trabajadores vulnerables como lo son las mujeres embarazadas; tiene como propósito brindar una debida protección a dichas trabajadoras cuando se vulneren sus derechos constitucionales. Es importante que la correcta normativa no permita acciones que se afecten derechos fundamentales, siendo necesario resarcir en alguna medida esa afectación disponiendo su reincorporación a su centro laboral. Marfetán, V. (2017). En su tesis titulado *El despido ineficaz y los derechos del empleador.* Refirió cuando es declarado aquella acción de despido en un despido ineficaz, el empleador deberá ser sometido a responder por su acción, teniendo como opción obligatoria, el reintegro a su puesto laboral de la mujer embarazada o de aquel dirigente sindical, considerando el autor una circunstancia injusta; debido a que estos

trabajadores se aprovecharan de dicha protección para mal utilizarla, teniendo como finalidad garantizar su estabilidad laboral y su remuneración, tomando en cuenta el tiempo que pueda durar el proceso y limitando al empleador.

Duarte, D. (2014). En el trabajo denominado *La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo*. Infirió que, la resolución judicial que declare la nulidad del despido discriminatorio y violatorio de derechos sustanciales debe ser efectivamente cumplida por los empleadores, afianzando la reinserción de los trabajadores, no siendo convertirla en la entrega de efectivo o dinero. Ello resulta así, ya que representa el extraordinario modo de garantizar el disfrute cabal de los derechos de la humanidad de quienes fueron conculcados por un acto indebido de su empleador. De la misma forma Orsini, J. (2014). En la indagación nombrada *Ejecución forzada de sentencias: nulidad de despido y reinstalación del trabajador* subrayó que aquel despido que perjudique derechos sustanciales de los trabajadores puede ser jurídicamente nulo y sin eficacia cuando el obrero afectado lo reclame, asegurándole la reinserción en el puesto de trabajo y la pervivencia del vínculo.

En nuestra patria, Franco, D. (2019). En el estudio denominado *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Distingue que en su tendencia proteccionista del Estado hacia el integrante frágil de la relación contractual sobre entiende el principio de núcleo o centralidad que ostenta la persona humana; resultando una necesidad cambios legislativos que garanticen una real y adecuada protección frente a la destitución arbitraria de trabajadores, cualquier que fuera la variante de contratación, sin que importe razones de eficacia que el mercado pretenda desconocer sobre auxilio contra la destitución arbitraria.

Cubas, C. & Moschela, F. (2019). En la tesis titulada *La protección contra despido arbitrario como derecho del trabajador de dirección o de confianza en régimen laboral de la actividad privada a propósito del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*; considera necesaria la seguridad

laboral, porque es un derecho que tienen los trabajadores, para el acceso y garantizar su permanencia laboral en su puesto de trabajo de manera indeterminada.

Por otro lado Huanayque, J. (2017). En la tesis denominada *Análisis de criterio interpretativo de despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa*. Consideró que la concesión del amparo sobre restitución ante el despido no constitucional y que vulnera derechos de gran importancia, obligo al máximo intérprete de la Constitución, para que mediante resolución del Tribunal 1124-2001-AA-TC, se inaplique la referida norma legal que vulneraba derechos sustanciales, y por medio de la STC 976-2001-AA/TC, se brindó correcta protección a los trabajadores en relación a sus derechos y los despidos arbitrarios e injustificados.

Desde otro ángulo Catacora, P. (2016). En la investigación nombrada *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral*. Señaliza que la norma constitucional del año 93 y la legislatura desarrolló la figura de protección en contra del despido inmotivado, acogiendo la reposición (y pago de remuneración dejada de percibir) solo para los procesos donde se dio la figura de la nulidad del despido. Para otra tipología de despido, la protección se limita al pago de indemnización conforme a ley. Neves, J. (2015). En la investigación nombrada *El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral*. Infiere que hubiese sido ejemplar que el Parlamento, luego del dictado de las sentencias por parte del Tribunal intérprete de la Constitución, hubiese acopiado rápido dichos criterios en una norma, que reintegre a todos armoniosamente. Dicha norma hubiese podido considerar la reposición como derecho ante despido fraudulento o incausado, además del uso del procedimiento laboral, plazo sobre caducidad de 30 días y el reconocimiento de remuneración dejada de percibir. Así, se hubiese prevenido años de incertidumbre y contradicción.

Para el caso de la variable Trabajadora Embarazada, en el desarrollo jurídico internacional Llanes, A. et al (2019). En su investigación encabezada como *Maternity in Mexican legislation: A vision from women's labor rights*. Apuntó que la defensa a la maternidad resulta ser una legítima laboral estipulada en tratados de rango universal de derechos sustanciales y como consecuencia, en prácticamente toda la tierra se ha promulgado normativa sobre protección al embarazo en el trabajo. Desde otra perspectiva Ruiz, M. (2018). En la investigación encabezado como *Despido de Trabajadoras Embarazadas: España y Latam (2018)*. Concluyó que frente a la ausencia de motivación valedera y autorizada para el término del contrato de trabajo de una gestante, la calificación jurídica de tal cese sería como nulidad, por la simple circunstancia de embarazo en la trabajadora, independientemente del conocimiento de parte de su empleador y a parte de la existencia o no de indicio de trato discriminatorio.

Jiménez, M. (2017). En su artículo de investigación denominado *El despido de mujer embarazada*. Refirió que, en relación a la jurisprudencia, también se ha avanzado en su evolución respecto a brindar protección a la trabajadora gestante, ya no es necesario considerar para calificar la nulidad de un despido, tener como requisito que el conocimiento por parte del/la empleador/a, en relación a su estado de gestación de la trabajadora. García, V. (2016). La discriminación por maternidad en el entorno laboral: análisis crítico de la sentencia del TSJ de CATALUÑA 6550/2014 de 7 de octubre. Refirió que, la transgresión de derechos sustanciales “no estará supeditada a que exista dolo o culpa en la conducta del sujeto activo (el empleador), sino se deberá indagar otros factores como psicológicos y subjetivos, que sean sometidos a un estricto control. Considerando que este elemento intencional no es relevante, ya que puede existir, afectaciones a derechos fundamentales objetivos, y no siendo necesario además el ánimo de discriminar. Siendo que el no conocer sobre el embarazo, no necesariamente es un factor que por sí solo excluya la discriminación.

Rodríguez, E. (2015). *La protección de la trabajadora embarazada durante el*

periodo de prueba frente al desistimiento empresarial. Señaló que, la gran mayoría de doctrinarios consideran a la normativa que tiene la finalidad de brindar una tutela especial, ante la discriminación de a la trabajadora gestante, quedando exenta de poner de conocimiento a su empleador obligatoriamente sobre su estado de gravidez, por considerarse que pertenece ámbito privado personal, íntimo del ser humano y su libertad.

Rivera, C. (2014). En su investigación nombrada *La protección de la estabilidad reforzada de mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo.* Señaló que la Corte de rango Constitucional, con anhelo protector respecto a los derechos reconocidos a mujeres en situación de gravidez y del cristiano que se encuentra por nacer, ha establecido criterio jurisprudencial desvaneciendo las disimilitudes existentes entre destitución y culminación de contrato por vencimiento del mismo, ya que de acuerdo al Tribunal, una y otra figura atenta en contra de la defensa laboral blindada o reforzada. De la misma forma Taléns, E. (2014). En la investigación nominada como *Extinción del contrato de trabajadora embarazada durante periodo de prueba. Comentario a la STC (pleno) 173/2013.* Contempla que los despidos solamente pueden alcanzar dos signos, o son procedentes, estar acreditada la causa objetiva o disciplinaria, o a falta de ello, será nulo, con obligación de readmitirla y de bonificar los salarios de trámite.

Bel, J. (2014). En su artículo denominado *¿Tiene prioridad de permanencia la trabajadora Embarazada en un despido colectivo?* Concluye que, corresponde a los administradores de justicia brindar protección especial a las trabajadoras embarazadas y este cuidado consiste en la “tutela anti-discriminatoria especialmente reforzada”: Solo es necesario que la trabajadora embarazada demuestre la existencia de su estado de gravidez (y el conocimiento por parte del empleador) para que se active la inversión automática de la carga de la prueba.

Pacheco, L. (2012). En la investigación calificada *Women’s equal*

opportunities and their right to work: an international effort for social protection. Inferió que la decisión de extinción basada en el estado de embarazo, al impactar únicamente en la mujer, constituye, sin duda, discriminación por motivo de sexo desterrada por el numeral 2 del articulado 2 de la norma Constitucional". Desde otra perspectiva, el resguardo legal a la mujer no se restringe a la naturaleza fisiológica durante su embarazo y pasado este proceso, ni a la relación entre hijo y madre en la etapa que le sigue al tiempo de gestación y al propio parto; además se despliega a la esfera del progreso y a los avatares en la relación laboral, lo que condiciona las facultades de organizar y disciplinar para el empleador. Por consiguiente, el articulado 23 de la norma constitucional manda que el Estado debe proteger especialmente a las madres que trabajan.

Es así que para Buitrago, A. (2014). En la investigación titulada *The maternity protection in the social security of Colombia*. Señaliza que la actuación de la mujer en la producción y economía, en la equidad de sexos y al ser la mujer el único ser apto anatómicamente y funcionalmente para gestar la vida, se hace indispensable hacer frente que además de su desempeño como colaboradora, también lo haga estando embarazada, lo cual no significa abandono de su ejercicio laboral, por lo menos, no de forma concluyente. Tanto la administración, así como la colectividad deben dar el lugar que merecen, especialmente en su bienestar de carácter emocional, físico y económico y al de su descendiente.

Cuervo, M. (2018). En la investigación titulada *Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Colombia*. Finalizó señalando que la administración estatal tiene la obligación de amparar a las mujeres que se encuentren embarazadas sin distinciones, además de garantizar su derecho de igualdad. Para las sentencias judiciales, la vida, siendo bien jurídico de máxima relevancia, importa que las mujeres embarazadas sean protegidas de manera prioritaria por los ordenamientos jurídicos.

En la literatura jurídica nacional Cueva, L. (2021). En su investigación denominada *La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora*. Contempló que la defensa que emana de la constitución se debe a la obligación de cuidar el estado de preñez que las mujeres poseen. Vale decir, lo que verdaderamente pretende dicha protección considerada como “especial” es asegurar que la gravidez no se vea menoscabada por el derecho al trabajo sino más bien asegurarse que durante su existencia la madre disfrute del trabajo que le permitirá además desarrollarse en las facetas de madre y trabajadora, asegurando calidad de vida a su descendiente.

Alvarado, K. (2019). En la tesis denominada *Vulneración del derecho a la seguridad social de mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS de las microempresas, año 2018*. Coligió que la mujer que trabaja y está embarazada, posee prerrogativas laborales y de seguridad social implementadas como parte integrante del principio de progresividad, su afectación se origina cuando se restringe y suprime su derecho, siendo inconsecuente con el objetivo renovador cuyo sustento es precisamente los derechos sustanciales y de la seguridad social.

Mosilot, L. (2018). En su investigación “*La indemnización por discriminación durante periodo de prueba de la mujer gestante*”. Indicó que la trabajadora gestante goza de protección, especialmente de corte internacional en cuanto se refiere a derechos laborales; pues, además de derechos civiles como ciudadana, se norma su condición de generar vida. Entonces, cuando se ejerce de forma arbitraria o arbitraria la facultad de extinguir el vínculo laboral, por el empleador, durante el periodo de prueba, ello puede ser comprendido como acto de discriminación, vulneratorio de derechos sustanciales de las trabajadoras. Para Landa, C. (2014). En su exploración titulada *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Infirió que el articulado 4 de la norma Constitucional debe entenderse como mandato al Estado para que despliegue toda su fortaleza con propósito de motivar que las mujeres desarrollen su potencial, en iguales condiciones como lo hace el hombre y con total respeto

a derechos sustanciales.

Y finalmente señalamos que nuestro trabajo contuvo teorías, en las cuales citamos a (Maldonado, 2020) quien desarrolló la teoría de la inalterabilidad del contenido de los derechos, y respecto del cual nos dice que toda vulneración a un derecho, es decir a su esencia misma, devendría en ilegítimo; pues nuestra constitución dice que los derechos son inalienables. Y lo que le corresponde al legislador es reglamentar dichos derechos, y lo que le corresponde únicamente al juez es “armonizarlos”. Asimismo tenemos a la teoría jurídico-social, la cual sostiene que el Estado tiene la obligación de generar presupuestos de carácter social, siendo estos necesarios para proteger, salvaguardar y respetar los derechos fundamentales; en tanto que el estado deberá asumir el rol que tiene en garantía de la correcta aplicación de la libertad en la realidad constitucional (Huamán 2018, p 32).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Este trabajo fue cualitativo, siendo esta según (Gallardo, 2017) citando a (Krause, 1995) indicó que “el trabajo del observador científico es examinar el proceso interpretativo que hacen los actores sociales de la realidad”, vale decir, debe investigar la manera cómo se asigna significados a los asuntos.

Tipo de investigación

Fue de tipo básica, se tomó en cuenta lo expresado por (Esteban, 2018), el estudio básico o sustantivo recibe la nomenclatura de puro, porque tiene interés en un objetivo pecuniario, la motivación se basa en la inclinación, la alegría de descubrir reciente conocimiento, como otros dicen, el amor de la sapiencia por la sapiencia, la investigación pura “es el estudio de una problemática, destinado a la búsqueda de discernimiento”. Su intención es exponer nuevo conocimiento o cambiar los principios teóricos existentes, aumentando los saberes científicos.

Diseño de investigación

Interpretativo, basándose en estudio de casos, dado que analizaron las situaciones de hecho y de derecho de forma interpretativa. Hernández, et al. (2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Teniendo en cuenta que las categorías o rangos son las que contienen indicadores diferentes y de acuerdo con Herrera, et al. (2015), quienes señalan que es el investigador parte principal, es quien generará el significado a los resultados de su investigación. Nuestro trabajo lo conformó el amparo contra la destitución y la trabajadora en estado de gravidez.

En dicho contexto, como subcategorías citamos lo expresado por (Flores, 2019), que vienen a ser fuentes necesarias para buscar alternativas de solución a los diversos inconvenientes que se desarrollan en una investigación.

Tabla 1: Técnica e instrumentos de recolección de datos.

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
Protección contra el despido	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho al trabajo ➤ Despido Nulo ➤ Despido Arbitrario ➤ Despido Fraudulento
Trabajadora embarazada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principio protector ➤ Libertad de trabajo ➤ Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo ➤ Discriminación por embarazo

Fuente: Elaboración nuestra

3.3. Escenario de estudio.

Lo conformaron los ambientes del Juzgado laboral Transitorio Sub Sede Moyobamba, despacho judicial que cuenta con el apoyo de secretarías y asistentes judiciales responsables de dar soporte en materias especializadas de derecho o especialidad laboral. Asimismo, conformaron nuestro escenario las trabajadoras o colaboradoras gestantes que interpusieron demanda por despido laboral contra la Municipalidad de Moyobamba.

3.4. Participantes.

Lo conformamos nosotras como investigadoras, las colaboradoras que interpusieron demandas cuestionando el despido a razón de su estado de gestación y el mismo expediente o cuadernillo judicial que abarca la decisión judicial sobre el fondo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Recogemos lo señalado por (Hernández, 2014), que indicó que su naturaleza es obtener referencia sobre individuos, humanos, colectividades, situaciones o procedimiento a profundidad.

Lo determinamos de la siguiente manera:

Tabla 2: Técnica e instrumentos de recolección de datos.



Fuente: Elaboración nuestra

3.6. Procedimiento.

El procedimiento que seguimos para emplear la herramienta de acopio de datos fue, presentar un pedido al despacho de Presidencia de la Corte de San Martín, para que autorice y otorgue facilidades para acceder a los expedientes materia de estudio. Reconocimos la cantidad de procesos judiciales que se interpusieron en el año 2019, respecto a despido laboral de trabajadora embarazada, de los que elegimos la cantidad que representa la muestra para el estudio y evaluación correspondiente.

3.7. Rigor científico.

Para el respectivo rigor científico tomamos en cuenta los tópicos que se han establecidos para el enfoque cualitativo, tópicos que como bien lo señala (Santos, 2017), son fundamentales para toda investigación en los cuales tenemos a la validez y confiabilidad. Para nuestro trabajo la herramienta y origen de información lo compusieron los (04) expedientes, que provienen de una institución del derecho como es la Corte de Justicia de San Martín.

3.8. Método de análisis de datos.

Para (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), se debe tener en cuenta diversos tópicos entre los cuales señalamos a las impresiones, emociones, conocimientos y experiencias varias de los que investigan. Para el presente caso, se analizó la resolución que contiene sentencia que señaló el Juzgado de Trabajo de Moyobamba, respecto al despido laboral de trabajadora embarazada.

3.9. Aspectos éticos.-

Es necesario tener presente parámetros, criterios, tópicos que se encuentran establecidos por nuestra casa de estudios Universidad Cesar Vallejo. En ese sentido consideramos desarrollar la presente investigación obteniendo la información de artículos de investigación científicas, así también diversas tesis, libros, y para profundizar nuestro resultado se obtuvo información de los expedientes judiciales materia de estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Comprender al ordenamiento jurídico laboral a favor de la trabajadora embarazada de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.

Tabla 3: Comprensión de nuestro ordenamiento jurídico a favor de la trabajadora embarazada.

EXPEDIENTE	ANALISIS
Nº : 00141-2019-0-2201-JR-LA-01	<p>Mediante resolución número SIETE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez motiva su resolución expresando que:</p> <p>Se consideró la solicitud de licencia por embarazo, en la que la demandante hace conocer a la demandada estando próxima a dar a luz, ya que conforme al art 2 de la Ley N° 30367 se brinda protección a la mujer trabajadora ante el despido injustificado; y en base a ello y a los medios de prueba presentados por la recurrente y demandada.</p> <p>Declaró FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por MARIA LEONILA CAMPOS CUEVA, SE DECLARE LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, y se ordene LA FIRMA DE UN CONTRATO INDETERMINADO BAJO EL REGIMEN LABORAL D.L. N° 276, e invalidez de contratos CAS.</p>

Nº: 00016-2019-0-2201-JR-LA-01

Mediante resolución número SEIS (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez motiva su resolución expresando que: La demandante señala que artículo 23° de nuestra carta magna señala que el trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre y al menor de edad y al impedido que trabajan. Así también la Ley N° 30367 protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, precisa que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia...

Agrega que una circunstancia relevante es el hecho que en la actualidad se encuentra en periodo de gestación, cursando 09 semanas de embarazo, como lo demuestra con la carta notarial comunicando su situación de embarazo a su empleadora y que a conocimiento de personal de la entidad demandada, obtenía permiso de su jefe inmediato para acudir a sus controles necesarios, por lo tanto no podía ser despedida, si más aún le ampara la ley N° 30367; y en base a ello y a los medios probatorios presentados por la demandante y demandada.

	<p>Declaró FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por MIRIA NUÑEZ VASQUEZ contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, sobre REPOSICION, en consecuencia ORDENO que la entidad demandada CUMPLA EN EL PLAZO DE DÍAS DIAS CON REPONER a la demandante en el puesto de trabajo de apoyo administrativo – Oficina de Fiscalización de la Sub Gerencia de Defensa Civil, u en otro de similar naturaleza.</p>
<p>Nº: 00584-2019-0-2201-JR-LA-01</p>	<p>Mediante resolución número QUINCE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez motiva su resolución expresando que: La demandante señala que artículo 23° de la Constitución establece que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre y al menor de edad y al impedido que trabajan. Así también la Ley N° 30367 protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, precisa que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia. Agregó que una circunstancia relevante es el hecho que se encontró en periodo</p>

	<p>de gestación, cursando 20 semanas de embarazo, como lo demostró con la solicitud de permiso para atención médica por su estado de gravidez para acudir a sus controles necesarios, por lo tanto no podía ser despedida, si más aún le ampara la ley N° 30367; y en base a ello y a los medios de prueba presentados por la demandante y demandada.</p> <p>Declaró FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por ESTHER ALTAMIRANO GUERRERO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA. Declaro la EXISTENCIA de una relación laboral de carácter indeterminado, entre la demandante y la entidad demandada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.L. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. DESDE EL 01 DE ENERO DEL 2019. b) ORDENO que la entidad demandada inscriba a la demandante como obrero municipal en la condición de personal de limpieza pública o en otro de igual categoría y nivel bajo el régimen laboral del D.L. N° 728 a plazo indeterminado.</p>
<p>N°: 00234-2019-0-2201-JR-LA-01</p>	<p>Mediante resolución número NUEVE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez motiva su resolución expresando que: La</p>

demandante señala que artículo 23° de la Constitución establece que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre y al menor de edad y al impedido que trabajan. Así también la Ley N° 30367 protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, precisa que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia... El goce al derecho al descanso pre y post natal está contemplado en la Ley N° 26644, así como en el artículo 4° del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad 2000 (Ratificado por el Perú mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE).

Declaró FUNDADA la demanda interpuesta por LORENA VIVAZ GOMEZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA. Declaro la EXISTENCIA de una relación laboral de carácter indeterminado, entre la demandante y la entidad demandada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.L. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. b) ORDENO EN EL PLAZO DE CINCO DIAS CON REPONER a la

	demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando en la condición de OBRERA o en otro de igual categoría y nivel bajo el régimen laboral del D.L. N° 728 a plazo indeterminado.
--	---

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos – Guía de análisis documental.

Interpretación:

Respecto a los cuatro expedientes judiciales analizados se determinó que el razonamiento jurídico de los administradores de justicia, específicamente en materia laboral, brinda protección legal a las trabajadoras embarazadas, respetando normativas constitucionales y legales, sobre todo en base a lo dispuesto por la *“Ley N° 30367, que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, siendo nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si ese despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación, o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento”*.

Examinar la alternativa de protección que signifique reposición o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.

Tabla 4: Alternativa de protección que signifique reposición o pago de indemnización por despido

EXPEDIENTE	ANALISIS
N° : 00141-2019-0-2201-JR-LA-01	Mediante resolución número SIETE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez resuelve: Declarando FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por MARIA

	<p>LEONILA CAMPOS CUEVA, ORDENA REPONER a la demandante.</p>
<p>Nº: 00016-2019-0-2201-JR-LA-01</p>	<p>Mediante resolución número SEIS (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez resuelve:</p> <p>Declaró FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por MIRIA NUÑEZ VASQUEZ contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, sobre REPOSICION, en consecuencia ORDENO que la entidad demandada CUMPLA EN EL PLAZO DE DÍAS DIAS CON REPONER a la demandante en el puesto de trabajo de apoyo administrativo – Oficina de Fiscalización de la Sub Gerencia de Defensa Civil, u en otro de similar naturaleza.</p>
<p>Nº: 00584-2019-0-2201-JR-LA-01</p>	<p>Mediante resolución número QUINCE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez resuelve:</p> <p>Declaró FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por ESTHER ALTAMIRANO GUERRERO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, ORDENO que la entidad demandada inscriba a la</p>

	demandante como obrera municipal en la condición de personal de limpieza pública o en otro de igual categoría y nivel bajo el régimen laboral del D.L. N° 728 a plazo indeterminado.
N°: 00234-2019-0-2201-JR-LA-01	Mediante resolución número NUEVE (sentencia de primera instancia), sobre ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, la señora juez resuelve: Declaró FUNDADA la demanda interpuesta por LORENA VIVAZ GOMEZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, ORDENO EN EL PLAZO DE CINCO DIAS CON REPONER a la demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando en la condición de OBRERA o en otro de igual categoría y nivel bajo el régimen laboral del D.L. N° 728 a plazo indeterminado.

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos – Guía de análisis documental.

Interpretación:

De los cuatro expedientes judiciales analizados, se tuvo como alternativa de protección “la reposición laboral” de las trabajadoras embarazadas que fueron despedidas.

Establecer la tipología de protección laboral que obtiene la mujer embarazada despedida por la Municipalidad de Moyobamba, 2019.

Tabla 5: Tipología de protección laboral

EXPEDIENTE	ANALISIS
Nº : 00141-2019-0-2201-JR-LA-01	La tipología de protección laboral que se ha reconocido mediante sentencia de primera instancia es: Constitucional (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido), legal y como consecuencia la reposición en su centro laboral de la demandante.
Nº: 00016-2019-0-2201-JR-LA-01	La tipología de protección laboral que se ha reconocido mediante sentencia de primera instancia es: Constitucional (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido), legal y como consecuencia la reposición en su centro laboral de la demandante.
Nº: 00584-2019-0-2201-JR-LA-01	La tipología de protección laboral que se ha reconocido mediante sentencia de primera instancia es: Constitucional (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido), legal y como consecuencia la reposición en su centro laboral de la demandante.
Nº: 00234-2019-0-2201-JR-LA-01	La tipología de protección laboral que se ha reconocido mediante sentencia de primera instancia es: Constitucional (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido), legal y

	como consecuencia la reposición en su centro laboral de la demandante.
--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos – Guía de análisis documental.

Interpretación:

De los cuatro expedientes judiciales analizados, los administradores de justicia en materia laboral, fundamentaron su decisión, amparándose en derechos constitucionales (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido) y legales (disponiendo su reposición).

DISCUSIÓN:

De acuerdo al objetivo general se tiene como resultado, que los administradores de justicia en materia laboral, fundamentaron su decisión sobre protección contra el despido de trabajadora embarazada, amparándose en derechos constitucionales como (derecho a la vida, a la no discriminación, al trabajo y su protección contra el despido) y legales (porque dispusieron la reposición) de la trabajadora embarazada víctima del despido laboral sufrido.

En ese sentido mostramos conformidad con lo resuelto por el Juzgado Laboral; debido a que mediante la motivación de su decisión, nos demuestra que se están respetando derechos fundamentales y sobre todo brindando protección a trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y que han sido despedidas arbitrariamente; y en concordancia con Llanes, et al (2019), sobre la defensa a la maternidad, resulta ser una legítima laboral estipulada en tratados de rango universal de derechos sustanciales y como consecuencia, en prácticamente toda la tierra se ha promulgado normativa sobre protección al embarazo en el trabajo; del mismo modo resaltamos lo manifestado por (Jiménez, 2017) en relación a la jurisprudencia, también se ha avanzado en su evolución respecto a brindar protección a la trabajadora gestante, ya no es necesario considerar para calificar la nulidad de un despido, tener como requisito que el conocimiento por parte del/la empleador/a, en relación a su estado de gestación de la trabajadora.

Asimismo con relación al primer objetivo específico, respecto a la comprensión de

nuestro ordenamiento jurídico laboral a favor de la trabajadora embarazada, mostramos conformidad con lo resuelto por el Juzgado laboral, debido a que el trabajo es un derecho fundamental y una persona solamente puede ser despedida por causa justa; y la decisión judicial brindando protección a trabajadoras embarazadas es justa; porque cuando hablamos de una trabajadora embarazada, nos estamos refiriendo a trabajadoras que tienen una condición especial; y que hoy en día nuestro ordenamiento jurídico brinda especial protección a dichas mujeres que se encuentran en esa condición y que puedan ser pasibles de despido.

En ese sentido de acuerdo con lo expresado por (Cuervo, 2018) cuando refiere que la administración estatal tiene la obligación de amparar a las mujeres que se encuentren embarazadas sin distinciones, además de garantizar su derecho de igualdad. Para las sentencias judiciales, la vida, siendo bien jurídico de máxima relevancia, importa que las mujeres embarazadas sean protegidas de manera prioritaria por los ordenamientos jurídicos. Del mismo modo y en concordancia con (Cueva, 2021), sobre la defensa que emana de la constitución se debe a la obligación de cuidar el estado de preñez que las mujeres poseen; vale decir, lo que verdaderamente pretende dicha protección considerada como “especial” es asegurar que la gravidez no se vea menoscabada por el derecho al trabajo sino más bien asegurarse que durante su existencia la madre disfrute del trabajo que le permitirá además desarrollarse en las facetas de madre y trabajadora, asegurando calidad de vida a su descendiente.

Respecto a nuestro segundo objetivo específico, sobre las alternativas de protección que signifique reposición o pago de indemnización por despido de trabajadora embarazada, mostramos conformidad con lo resuelto en dichas sentencias judiciales; debido a que despedir a una trabajadora encontrándose está embarazada deviene en un despido nulo, por lo tanto correspondería su reposición. Lo mismo manifiestan (Romero, 2017) que la calificación como nulo al despido, de trabajadores vulnerables como lo son las mujeres embarazadas; tiene como propósito brindar una debida protección a dichas trabajadoras cuando se vulneren sus derechos constitucionales. Es importante que la correcta normativa no permita acciones que se afecten derechos fundamentales, siendo necesario resarcir en alguna medida esa afectación disponiendo su reincorporación a su centro laboral.

Finalmente (Orsini, 2014) expresa que; aquel despido que perjudique derechos sustanciales de los trabajadores puede ser jurídicamente nulo y sin eficacia cuando el obrero afectado lo reclame, asegurándole la reinserción en el puesto de trabajo y la pervivencia del vínculo. Estando de acuerdo con estos autores, por lo tanto lo resuelto por los administradores de justicia en materia laboral, es justo y acorde a nuestro ordenamiento jurídico.

V. CONCLUSIONES

- El despido de trabajadora por motivo de embarazo, es nulo; y como consecuencia de la declaratoria judicial de la nulidad del despido, será la reposición de la trabajadora al puesto que venía ocupando.
- Nuestro ordenamiento jurídico, brinda especial protección a las trabajadoras embarazadas, no permitiendo que se vulneren sus derechos y garantizando el desarrollo familiar y personal de todas las mujeres que al encontrarse embarazadas, continúen laborando y no sean pasibles de despido injustificado y discriminatorio.
- Las trabajadoras embarazadas y las madres que se encuentren en periodo de lactancia, necesitan una singular e importante protección para cuidar su salud y la de sus hijos, y es justo y necesario un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación post parto y al mismo tiempo brindar atención a los recién nacidos.

VI. RECOMENDACIONES

- Al Poder Judicial – Juzgado de Trabajo Transitorio de Moyobamba, seguir con la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico que cuida y protege a la trabajadora embarazada.
- Al empleador – Municipalidad Provincial de Moyobamba, incorporar a sus instrumentos de gestión de recursos humanos, disposiciones o directivas que sean tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones respecto de la vinculación contractual con trabajadoras embarazadas.
- A las trabajadoras embarazadas, poner en conocimiento del empleador la circunstancia del estado de gravidez para que resulte de utilidad al momento de reclamar protección y defensa de la relación laboral.

REFERENCIAS:

- Alegre, F. & Garbay, S. (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Alvarado, K. (2019). *Vulneración del derecho a la seguridad social de mujeres trabajadoras gestantes pertenecientes al régimen SIS de las microempresas, año 2018*. Tesis para obtener el título de Abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/992>
- Antolínez, P. & Lafaurie, M. (2017). Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: Experiencias médicas del sector asistencial en Bogotá. *Revista Hacia la promoción de la salud*. (22) 1, p. 86. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v22n1/v22n1a07.pdf>
- Becerra, G. (2019). Direct justiciability of Labor rights at the inter-american court of human rights. *Díkaion*, 28(2), p. 385-403. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-89422019000200385
- Bel, J. (2014). En su artículo denominado ¿Tiene prioridad de permanencia la trabajadora Embarazada en un despido colectivo? Recuperado de: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891246/Bel.pdf/ba1e5d07-f124-4303-aa9c-5eb6bd0c61ca>
- Buitrago, A. (2014). The maternity protection in the social security of Colombia. *Revista Ciencias Humanas* (11). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=100611>

Catacora, P. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. Vol 19 – 11, N° 38. p. 83. Recuperado de [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/13791-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47690-1-10-20170824%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/13791-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47690-1-10-20170824%20(1).pdf)

Cubas, C. & Moschela, F. (2019). *La protección contra despido arbitrario comodercho del trabajador de dirección o de confianza en régimen laboral de la actividad privada a propósito del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. Universidad esam - Tesis para obtener el grado de maestro.

Recuperado de:

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuervo, M. (2018). *Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Colombia*. Tesis para obtener el título de abogada. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/22939>

Cueva, L. (2021). *La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora*.

Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8396>

Delgado, M. (2019). The fundamental right to reinforced labor stability, scope of constitutional protection by way of protective action in Colombia. *Dixi*, 21(30). Recuperado de:

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/3340/2941>

Duarte, D. (2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en empleo. *Revista Derecho del Trabajo*, 3(8), 26.

Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Recuperado de:

<http://repositorio.usdq.edu.pe/handle/USDG/34>

Franco, D. (2019). *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/>

Flores, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos da pesquisa cualitativa e quantitativa: consensos e disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), p.102-122. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Gallardo, E.E (2017). Metodología de la Investigación: *Manual auto formativo interactivo (1^{ra} ed.)* Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/D_O_UC_EG_MAI_UC_0584_2018.pdf

García, V. (2016). La discriminación por maternidad en el entorno laboral: análisis crítico de la sentencia del TSJ de CATALUÑA 6550/2014 de 7 de octubre. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4177/1/TFG%20GARCIA%20RAMIREZ%20C%20VERONICA%20.pdf>

Hernández, R. et al. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4a ed). México:Editorial Ultra S.A.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. ed). Mcgraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herrera, J., Guevara, G y Munster, H, (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico metodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(2).

Huamán, J.B. (2018). Justificación constitucional de la extensión de la protección contra el despido arbitrario del trabajador contratado a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada. Recuperado de: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2194/%E2%80%9CJUSTIFICACI%C3%93N%20CONSTITUCIONAL%20DE%20LA%20EXTENSI%C3%93N%20DE%20LA%20PROTECCI%C3%93N%20CONTRA%20EL%20DESPIDO%20ARBITRARIO%20DE%20LA%20ACTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LA%20ACTIVIDAD%20PRIVADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2194/%E2%80%9CJUSTIFICACI%C3%93N%20CONSTITUCIONAL%20DE%20LA%20EXTENSI%C3%93N%20DE%20LA%20PROTECCI%C3%93N%20CONTRA%20EL%20DESPIDO%20ARBITRARIO%20DE%20LA%20ACTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LA%20ACTIVIDAD%20PRIVADA%20EN%20EL%20R%C3%A9GIMEN%20LABORAL%20DE%20LA%20ACTIVIDAD%20PRIVADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huanayque, J. (2017). *Análisis de criterio interpretativo de despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa*. Tesis para optar título profesional de abogado. Universidad Nacional San Agustín.
Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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. *THEMIS Revista de Derecho* (65) p.219-241. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf>

Llanes, A. et al (2019). Maternity in Mexican legislation: A vision from women's labor rights. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, (21) 1, p. 51-60. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104007/html/>

Maldonado, M. (2020). Límites y contenido esencial de los derechos (un marco conceptual problemático). *Revista Derecho del Estado* (47), p. 79-112. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rdes/n47/0122-9893-rdes-47-79.pdf>

- Martínez, M & Peña, G. (2021). *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador*. Recuperado de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/532/672>
- Marfetán, V. (2017). *El despido ineficaz y los derechos del empleador*. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25992>
- Mosilot, L. (2018). “*La indemnización por discriminación durante periodo de prueba de la mujer gestante*”. Tesis para obtener el título de Abogada. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28711>
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis- Revista de Derecho* (67) p. 227-232. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5279053.pdf>
- Orsini, J. (2014). Ejecución forzada de sentencias: nulidad del despido y reinstalación del trabajador. *Revista Derecho del Trabajo*, 3(8), 114. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- Pacheco, L. (2012). Women’s equal opportunities and their right to work: an international effort for social protection. *Revista IUS* (29), p.108-129. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>
- Rodríguez, E. (2015). La protección de la trabajadora embarazada durante el periodo de prueba frente al desistimiento empresarial. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6950182>

- Rivera, C. (2014). La protección de la estabilidad reforzada de mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo. *Revista CES Derecho* (5) 1, P 106-118. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863667>
- Romero, C. (2017). *El despido Nulo*. Tesis para obtener la profesión de Abogado. Universidad de Alcalá. p. 45. Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32371/EL%20DESPIDO%20NULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, M. (2018). *Despido de Trabajadoras Embarazadas: España y Latam* (2018). Recuperado de: <https://www.ilpabogados.com/despido-de-la-trabajadora-embarazada-espana-y-latam-2018/>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* (Tesis Doctoral). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Recuperado de: <https://www.fcm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sarango, J. & Vivanco, G. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
- Taléns, E. (2014). Extinción del contrato de trabajadora embarazada durante periodo de prueba. Comentario a la STC (pleno) 173/2013. *Revista Boliviana de Derecho* (18) p 480-489. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n18/n18a26.pdf>

ANEXOS

ANEXO 5: Matriz de Categorización Apriorística

Matriz de Categorización Apriorística “ Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019” ”							
Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Información de
Derecho Laboral	Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019.	¿Qué tipo de protección laboral o legal contra el despido han recibido las trabajadoras embarazadas que cuestionaron su despido por parte de la Municipalidad Provincial de Moyobamba en el año 2019?	Determinar el tipo de protección laboral que reciben las mujeres embarazadas despedidas por la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019.	Conocer al ordenamiento jurídico laboral a favor de mujeres embarazadas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019.	Protección contra el despido	> Derecho al trabajo > Despido Nulo > Despido Arbitrario > Despido Fraudulento	Fuente documental
				Analizar las opciones de protección que implique reposición o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	Trabajadora embarazada	> Principio protector > Libertad de trabajo > Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo > Discriminación por embarazo	Fuente documental

ANEXO 6: Matriz de Consistencia

“Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué tipo de protección laboral o legal contra el despido han recibido las trabajadoras embarazadas que cuestionaron su despido por parte de la Municipalidad Provincial de Moyobamba en el año 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Existe alguna tutela reforzada de derechos laborales de la dama trabajadora? ¿Cuál es la posibilidad legal que posee el juez para declarar la nulidad de dicho despido y disponer la reposición?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el tipo de protección laboral que reciben las mujeres embarazadas despedidas por la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Conocer al ordenamiento jurídico laboral a favor de mujeres embarazadas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. Analizar las opciones de protección que implique reposición o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe disposiciones jurídicas laborales que protege a la mujer embarazada despedida de la Municipalidad de Moyobamba, 2019. Ho: Existe opción de protección que significa restitución o pago de indemnización por despido a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe disposiciones jurídicas laborales específicas que protegen laboralmente a trabajadoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba. H2: La decisión judicial de nulidad de despido y la orden de reposición son formas de amparo laboral a favor de servidoras embarazadas de la Municipalidad de Moyobamba, 2019.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Técnica Análisis documental</p> <p>Instrumento Guía de Análisis Documental</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Técnica Análisis Documental</p> <p>Instrumento Guía de Análisis Documental</p>

ANEXO 8: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera Osmar Jairo
 Institución donde labora : OSMAR CABRERA ABOGADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Protección contra el despido
 Autor (s) del instrumento (s) : Astudillo Shapiama, Akerin Aide
 Becerra Celis, Mayllori Milusca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

48

Moyobamba, 16 de Julio del 2021


 Osmar J. Cabrera Cabrera
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 260

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera Osmar Jairo
 Institución donde labora : OSMAR CABRERA ABOGADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Trabajadora Embarazada
 Autor (s) del instrumento (s) : Astudillo Shapiama, Akerin Aide
 Becerra Celis, Mayllori Milusca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: trabajadora embarazada					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: trabajadora embarazada					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: trabajadora embarazada.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

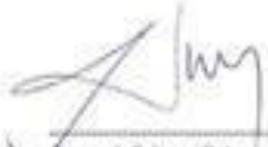
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento apto
para ser aplicado.
El PROMEDIO DE
VALORACIÓN:**

47

Moyobamba, 16 de julio del 2021


 Osmar J. Cabrera Cabrera
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 260

ANEXO 8: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Protección contra el despido
 Autor (s) del instrumento (s) : Astudillo Shapiama, Akerin Aide
 Becerra Celis, Mayllori Milusca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para ser aplicado PROMEDIO DE VALORACIÓN



48

Moyobamba, 16 de Julio del 2021

Luis Felipe Cabeza Molina
 Docente de Investigación
 UCY - Moyobamba

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Trabajadora Embarazada
 Autor (s) del instrumento (s) : Astudillo Shapiama, Akerin Aide
 Becerra Celis, Mayllori Milusca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: trabajadora embarazada					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: trabajadora embarazada					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: trabajadora embarazada.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento apto
para ser aplicado.
PROMEDIO DE
VALORACIÓN:**

48

Moyobamba, 16 de julio del 2021



ANEXO 09: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Moyobamba, 03 de noviembre del 2021.

Carta N° -2021/UCV-M

SEÑOR:

MG. HERIBERTO GALVEZ HERRERA

PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN

ASUNTO: PRESENTO

Yo, Eliseo Paredes Díaz, identificado con DNI N°42405118, coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo filial Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento a las señoritas Astudillo Shapiama Akerin Aide, identificada con DNI 71539604 y Becerra Celis Mayllori Milusca, identificada con DNI 73006711, alumnas del XII ciclo, a fin de que le pueda brindar facilidades del caso para la elaboración de su Desarrollo de Tesis: " Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019", para obtener el título de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba.

Se adjunta solicitud de las estudiantes.

Sin otra en particular y esperando la atención a la presente, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

ATENTAMENTE:



Mg. Eliseo Paredes Díaz
Coordinador Escuela de Derecho UCV- Moyobamba

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN DE TESIS


PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CARGO

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, 08 de Noviembre del 2021

OFICIO N° 000952-2021-P-CSJSM-PJ

Señorita Doctora
CINTHIA MIRELLA QUIROZ CASTILLO.
Juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de Moyobamba.
Presente.-

Referencia : EXPEDIENTE 009076-2021-P-CSJSM-PJ.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de remitir la CARTA N° 003-2021/UCV-M, su fecha 03 de Noviembre del presente año, suscrito por el Coordinador de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, a través del cual presenta a las señoritas AKERIN AIDE ASTUDILLO SHAPIAMA y MAYLLORI MILUSCA BECERRA CELIS, Alumnas del XII Ciclo de la Facultad de Derecho de la citada Universidad, para quienes se solicita se les pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de su desarrollo de tesis "Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad Provincial de Moyobamba año 2019".

En esa virtud, agradeceremos al Despacho a su cargo tenga a bien brindar las facilidades respectivas.

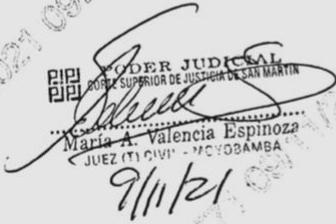
Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

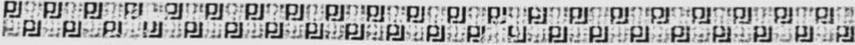
Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HERIBERTO GALVEZ HERRERA
Presidente de la CSJ de San Martín
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

HGH/npc


PODER JUDICIAL DEL PERÚ
PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Corte Superior de Justicia de San Martín
María A. Valencia Espinoza
JUEZ (TI) CIVIL - MOYOBAMBA
9/11/21



ANEXO 12





