



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

---

**“PROHIBICION DE DESPIDO A TRABAJADORES PROXIMOS A SER PADRES”**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Estado Constitucional.

**PRESENTADO POR:**

Bach. Jesús Alberto Castillo Serna.

(<https://Orcid.org/0009-0009-5587-5879>).

**PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESOR:**

Mgt. Mario Yoshisato Alvarez.

Código Orcid:

(<https://Orcid.org/0000-0002-9687-6933>).

**CUSCO-PERU**

**2023**



Metadatos

<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	Jesus Alberto Castillo Serna.
Número de documento de identidad	41562313
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0009-5587-5879">https://orcid.org/0009-0009-5587-5879</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Mario Yoshisato Alvarez.
Número de documento de identidad	23845777
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9687-6933">https://orcid.org/0000-0002-9687-6933</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado (jurado 1)</b>	
Nombres y apellidos	Mario Miguel Montaña Delgado.
Número de documento de identidad	31033065
<b>Jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Clorinda Pozo Roldan.
Número de documento de identidad	23950891
<b>Jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	Ericson Delgado Otazu.
Número de documento de identidad	41523532
<b>Jurado 4</b>	
Nombres y apellidos	Maria Antonieta Alvarez Trujillo.
Número de documento de identidad	23834827
<b>Datos de la investigación</b>	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado constitucional



# Prohibición de despido a trabajadores próximos a ser padres

por JESUS ALBERTO CASTILLO SERNA

Jesús Alberto Castillo Serina

---

**Fecha de entrega:** 23-nov-2023 03:49p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2237074326

**Nombre del archivo:** TESIS\_JESUS\_CASTILLO.docx (130.61K)

**Total de palabras:** 23525

**Total de caracteres:** 124989



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**20**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**"Prohibición de despido a trabajadores próximos a ser padres"**

**Tesis presentada por:**

**Br. Jesús Alberto Castillo Serna.**

**Para optar al Título de Abogado**

**Asesor: Abg. Mario Yoshisato Álvarez.**

**CUSCO**

**2020**



## Prohibición de despido a trabajadores próximos a ser padres

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**23** % INDICE DE SIMILITUD

**23** % FUENTES DE INTERNET

**2** % PUBLICACIONES

*Handwritten signature: Juan Antonio Yáñez Soriano Alvarado*

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://repositorio.upica.edu.pe">repositorio.upica.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://docentegrimaldochong2.blogspot.pe">docentegrimaldochong2.blogspot.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://bloglaboralytributario.blogspot.com">bloglaboralytributario.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://sisale.jimdofree.com">sisale.jimdofree.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://vbook.pub">vbook.pub</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.mindomo.com">www.mindomo.com</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jesus Alberto Castillo Serna
Título del ejercicio:	Prohibición de despido a trabajador...
Título de la entrega:	Prohibición de despido a trabajador...
Nombre del archivo:	TESIS_OK_2.docx
Tamaño del archivo:	243.52K
Total páginas:	95
Total de palabras:	21,059
Total de caracteres:	112.215
Fecha de entrega:	23-nov-2023 03:49pm. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1527529190

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



"Prohibición de despido a trabajadores próximos a ser padres"

Tea presentada por:  
Dr. Jesús Alberto Castillo Serna.  
Para optar al Título de Abogado.  
Asesor: Abog. Mario Yoshitao Álvarez.

CUSCO  
2020

*Mario Yoshitao Álvarez*



## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la oportunidad y brindarme a una familia como a mi querida y amada madre **Iris Serna Muñoz**, por todo su apoyo y enseñanzas; nada aprecio más que esos consejos que me supo dar y enseñar a cultivar en mi vida gracia querida madre. mi familia en su totalidad.



## DEDICATORIA

A todos los profesores de la carrera profesional de Derecho de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Andina De Cusco. Y un especial agradecimiento a mi querido Doctor: Mario Yoshisato Álvarez, mi querido asesor.





## INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
INDICE .....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
CAPITULO I.....	12
EL PROBLEMA Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.6. LIMITACIONES.....	17
1.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	17
15. DESARROLLO TEMÁTICO.....	18
CAPITULO II.....	53
DERECHOS DE FAMILIA (Art.233. Cód. Civil de 1984).....	54
CAPITULO III.....	78
FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	78
Categorías de estudio.....	96



CAPÍTULO IV.....	97
DESARROLLO TEMÁTICO.....	97
4.6. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	98
4.7. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	99
CAPÍTULO V.....	100
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES:.....	101
CAPITULO VI.....	102
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	102



## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación nos referimos al poco interés mostrado por parte de nuestras autoridades, para encontrar una solución y parar los **DESPIDOS ARBITRARIOS** que tienen que sufrir los empleados por la situación en la que se encuentran y ser despedidos arbitrariamente o por intereses caprichosos de sus empleadores quienes optan como mejor solución el despido y disolución de algún contrato al enterarse de un posible **EMBARAZO** dentro del núcleo familiar de dicho empleado, vulnerando de esta manera uno de los derechos fundamentales como es el derecho a trabajar y consecuentemente otros derechos como el de la salud, vida, a una familia, estabilidad económica y laboral.

Palabras clave: despidos, arbitrarios y embarazo



## ABSTRACT

In this research work we refer to the lack of interest on the part of our authorities to seek a solution for the arbitrary **DISMISSALS** suffered by **EMPLOYEES** who are arbitrarily **DISMISSED** at the whim of employers who choose dismissal and dissolution as the best solution contract upon learning of a possible pregnancy within the employee's family nucleus, thus violating one of the fundamental rights such as the right to work and consequently other rights such as health, life, a family, economic and employment stability.

Keyword: dismissals, arbitrary and pregnancy



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. PROBLEMA.

La estabilidad laboral esta considera como poco estable lo cual es un problema y fenómeno que concierne netamente a la sociedad trabajadora, tanto en el aspecto económico, social, y cultural, que tiene sus orígenes desde la antigüedad hasta nuestros días y seguirá vigente y necesario hasta nuestros días. La estabilidad laboral aparece como necesidad importante dentro del empleo y Consecuentemente para El Derecho Laboral, cómo una manifestación necesaria dentro de la Justicia Social, cuyo fin principal es vivir hoy un mañana inmediato seguro. El derecho a la estabilidad laboral y estabilidad en el empleo, se encuentran vinculados directamente a la duración del tiempo de dicha relación laboral, es decir la permanencia del trabajador en el cargo.

El Derecho a una Estabilidad Laboral, que tiene el empleado es el de conservar un puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada; en cuanto al trabajador varón próximo a ser padre si bien es cierto tenemos avances legislativos en el Perú, no es menos cierto que el tema de la protección legal del empleo en estos casos aún continúa presentándose.

Las brechas de género son las diferencias que existen entre mujeres y varones en el acceso a bienes, servicios, recursos económicos, etc. Estas diferencias para dicho acceso se reflejan en los diversos niveles de bienestar y desarrollo laboral que pueden obtener los trabajadores, producto de prácticas discriminatorias de carácter individual, social o institucional.

Diversos estudios han demostrado que los beneficios de la igualdad de género en la economía, educación, salud y política, entre otros. Así como, por ejemplo, las mujeres con una mejor educación tienen mayores probabilidades de tener hijos más sanos y con acceso a mayor educación.



Igualmente, estos beneficios se demuestran en el ámbito político. Así, cuando las mujeres toman decisiones, no lo hacen mejor o peor, sino que toman decisiones donde son incluidas las necesidades de un mayor número de miembros de la sociedad.

Los derechos de la mujer trabajadora, son normas jurídicas enfocadas a proteger su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección del estado de maternidad y la relación con la mujer misma y el producto del mismo. Estos derechos se protegen mediante distintas normas, según se desarrolle la relación laboral, sea netamente entre particulares, o entre un particular y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan de los derechos a la igualdad que está garantizado por las normas constitucionales de nuestros países, la cual es la ley suprema.

Cuando se habla de derecho a la igualdad se entiende que éste, garantiza un trato igualitario a todos (varones y Mujeres) en cualquier circunstancia. Dicha idea no es del todo incorrecta, sin embargo, la igualdad supone un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que es desigual.

Es este el fundamento de la necesidad de la creación de normas especiales, destinadas a trabajadores próximos a ser padres. Ya que existe entre varón y mujer, trabajadores marcadas diferencias, básicamente en la función biológica esta última la de ser padres.

**La Ley N°30367**, protege a la madre trabajadora contra un despido arbitrario y prolonga su período de descanso, precisando que es “nulo” el despido, que tenga por motivo la situación de embarazo, el nacimiento, o sus consecuencias como la lactancia, Y si ese despido se produce en cualquier momento del período de gestación, o se da dentro de los 90 días posteriores al parto.

**La Ley N° 30807**, publicada el 5 de julio del 2018, recoge iniciativas diversas planteadas por los congresistas con el objeto de incrementar los beneficios de la licencia por paternidad, establecida originalmente mediante la **Ley N°29409**, promulgada el 19 de setiembre del 2009, la misma que fue reglamentada mediante DS. N°014-2010-TR.



Sin embargo, son sensibles los vacíos y desaciertos de dicha norma, entre los cuáles está la falta de estabilidad laboral contra el trabajador padre o despido al trabajador próximo a ser padre, lo que sí existe en el caso de la madre trabajadora.

En la investigación a desarrollarse abordaremos, la manera en que es afectado el derecho al trabajo de un trabajador próximo a ser padre, analizaremos el derecho a la no discriminación por esta situación en estos casos, y los efectos causados por un despido arbitrario sufrido por el trabajador próximo a ser padre, cómo se aplicaría la estabilidad laboral jurídica. Los límites y sus prerrogativas de los que goza el empleador; para ello revisaremos legislación comparada que regula de manera más favorable al trabajador la situación problemática.

Por los motivos mencionados consideramos como problemas de investigación los siguientes.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL.**

¿De qué manera la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres afecta derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico peruano?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO.**

¿Cuáles son los derechos fundamentales desprotegidos ante los despidos de trabajadores próximos a ser padres?

¿Cuáles son los beneficios para la promulgación de una norma que prohíba el despido de trabajadores próximos a ser padres?

## **1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.**



### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL.**

- Determinar la manera por la cual, las desprotecciones ante despidos de trabajadores próximos a ser padres afectan derechos fundamentales dentro de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO.**

Determinar qué derechos fundamentales son los afectados por la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres.

Conocer cuáles son los beneficios de la promulgación de una norma para prohibir el despido de los trabajadores próximos a ser padres.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN.**

### **1.4.1. CONVENIENCIA**

Resulta conveniente realizar el presente estudio debido a que consideramos que actualmente las Normas Laborales en nuestro país; Si bien es cierto han avanzado en el reconocimiento de derechos para los trabajadores próximos a ser padres. No es menos cierto que aún tiene faltas con respecto a la desprotección de derechos fundamentales en casos de despidos a trabajadores próximos a ser padres, es por ello que demostrada la afectación por esta omisión de los derechos fundamentales de los trabajadores propondremos mejoras.

### **1.4.2. RELEVANCIA SOCIAL**

La investigación posee relevancia social, ya que actualmente el problema detectado afecta directamente o indirectamente a trabajadores próximos a ser padres, sus derechos y los beneficios que con lleva, es por ello que consideramos la necesidad que el derecho omitido sea reconocido; regulado, y establecido en nuestra legislación.

### **1.4.3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS.**

En la práctica; la presente investigación contribuirá para reconocer derechos laborales del trabajador próximo a ser padre quien, al perder la seguridad y protección en su puesto de trabajo, sufre consecuencias negativas tanto él como su núcleo familiar. Por tal razón debe ser objeto de estudio, además como resultado de la presente investigación propondremos incorporar la modificatoria correspondiente a la legislación.





#### **1.4.4. VALOR TEÓRICO**

La investigación por desarrollarse, pretende determinar. De qué manera, la desprotección de los derechos laborales de trabajadores próximos a ser padres, afecta derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico peruano, así como, determinar cuáles son los derechos fundamentales afectados por dicha desprotección ante los despidos de trabajadores próximos a ser padres en base a todo esto, dar a conocer los beneficios que daría la promulgación de una norma que prohíba el despido, y ampare los derechos de trabajadores próximos a ser padres. y proponer modificatorias a las normas con el reconocimiento del derecho que consideramos omitido, para lo cual realizaremos una investigación cualitativa documental y de campo que generará nuevos conocimientos en el área del derecho objeto de estudio, por ello consideramos que posee un alto valor teórico

#### **1.4.5. UTILIDAD METODOLÓGICA.**

La metodología que empleamos para realizar el presente caso corresponde a un enfoque cualitativo documental y de campo, con alcance jurídico explicativo, que se realizará respecto de la desprotección de derechos fundamentales ante despidos de trabajadores próximos a ser padres. Y cómo afecta esto dentro del ordenamiento jurídico peruano, esta misma metodología puede ser aplicada, con respecto a las omisiones de reconocimiento de algunos derechos de orden constitucional.

### **1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.**

#### **1.5.1. ESPACIAL.**

Nuestra investigación se realizará dentro de la jurisdicción peruana.

#### **1.5.2. TEMPORAL.**

El periodo de tiempo de investigación y análisis del fenómeno jurídico objeto será el año 2020.

#### **1.5.3. SOCIAL.**

Nuestra investigación abordará casos relacionados a trabajadores próximos a ser padres en los cuáles sufren transgresiones, violaciones e incumplimiento a las normas laborales referidas a la protección frente al despido.



## **1.6. LIMITACIONES**

No se existe limitación alguna para realizar el presente trabajo de investigación.

## **1.7. ASPECTOS ÉTICOS**

En el presente trabajo se tendrán en cuenta principios éticos, como son el respeto por los trabajadores, su dignidad y la obligación de proporcionarlas en beneficio de la sociedad, pues analizaremos como se produce y afectan sus derechos fundamentales en casos en los que se encuentren los trabajadores próximos a ser padres. con la finalidad de lograr que se generen mecanismos más apropiados e idóneos que los protejan, todo esto sin afectar ni vulnerar derechos de terceros.



## CAPITULO II DESARROLLO TEMÁTICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vargas, (2016), en la tesis titulada: **La Extensión del Fuero de Protección** de la trabajadora embarazada, al padre trabajador asalariado como progenitor, al amparo del Principio de Interés Superior de la Persona Menor de Edad, para la obtención del título de Licenciado en Derecho por la prestigiosa Universidad de Costa Rica.

**Concluye:** El Derecho Laboral es un conjunto de Normas Sociales mediante las cuales, se busca el bienestar laboral de la parte menos fuerte en una relación laboral que precisamente es el trabajador o empleado. Esto implica que la normativa vigente se apegue a principios propios de esta rama del derecho como el de In dubio pro-operario, progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el principio protector, aplicación de la regla más favorable para el trabajador, regla de la condición más beneficiosa, primacía de la realidad, el principio de buena fe, el principio de continuidad, el principio de irrenunciabilidad, los principios de razonabilidad y proporcionalidad; y otros afines como el principio de igualdad, discriminación positiva y principio de ponderación entre otros. La aplicación de todos estos principios en materia de protección de la paternidad ha estado presente en los convenios de la **OIT** (organización internacional de trabajo). Y en La Legislación Costarricense, especialmente en el apartado de la maternidad, mientras que en el de protección de la paternidad dentro del ámbito laboral ha sido más lenta pero nunca regresiva.

Costa Rica, pese a no aprobar los convenios específicos de protección de maternidad y paternidad, así como los de conciliación entre la vida familiar y laboral, goza de una legislación propia que contempla básicamente, los **mismos propósitos** de estos convenios, aunque siempre hay un espacio para darle más cobertura. La legislación costarricense laboral, se erige como una legislación protectora de los derechos de los trabajadores, incluso sobresaliendo en un análisis comparativo a otras legislaciones del área



laborar y más aún en una comparación con la de países de Oriente Medio y África. En donde específicamente se protege la maternidad con licencias laborales que se sitúan entre lo recomendado por la **OIT**, se evita la discriminación de la mujer embarazada en el trabajo al cubrirla con un fuero ante despidos, se protege la lactancia y se avanza en otros temas como la conciliación entre la vida laboral y familiar, con normas por ejemplo que permiten al padre gozar de licencias de paternidad remuneradas, aunque no de larga duración ni facultativas y para ser tomadas por el padre o la madre según lo decida, pues la licencia extendida es para la madre en los meses del post-parto. También se cuenta con normas y jurisprudenciales que permiten a los padres puedan verse beneficiados con licencias para el cuidado de hijos que sufran en estado de enfermedad grave.

La relación con el punto central de todo esto, es la demostración de que basándonos en el principio de Interés Superior de la Persona Menor de Edad; para hacerlo extensivo al fuero de protección ante despidos del que goza la trabajadora embarazada, al trabajador cuya pareja está en ese mismo estado, llegamos a la conclusión de que, si lo analizamos como un “fuero espejo”, no es posible justificarlo aisladamente, pues las motivaciones del que generó el de la trabajadora embarazada no son aplicables al del trabajador con pareja embarazada. No solo la norma que contempla nuestro ordenamiento jurídico, sino el que justifica también lo promovido por la **OIT**, nacen con una presunción de discriminación contra la trabajadora embarazada, pues por su estado corre el peligro de ser despedida para que el patrono se evite las cargas y licencias que debe otorgar por esa especial condición.

Este fuero busca la no discriminación de la mujer trabajadora embarazada, algo que no ocurre directamente con el hombre trabajador con pareja embarazada. Acá la carga que debe soportar el patrono es mucho menor que los que se debe soportar en el caso de las trabajadora embarazada, como son a lo mucho algunos permisos durante el embarazo para que acompañe a su pareja al control médico o en alguna complicación, permisos para asistir al parto, para los primeros días luego del nacimiento y para el control postnatal, pero no como en el caso de la mujer, como la licencia de maternidad que es de cuatro meses, las



posibles incapacidades por complicaciones durante el embarazo o incluso post licencia de maternidad, pausas para la lactancia, etc.

La motivación del fuero para la embarazada no está directamente basada en la protección del ser que está en gestación, sino en evitar una discriminación contra ella.

Finalmente, el nuevo ser se verá beneficiado, pero como consecuencia el evitar la discriminación contra su madre, no obstante, el fuero que proponemos en este trabajo de investigación tiene otra motivación: la protección del ser en gestación y en sus primeros meses de vida. Tomando en cuenta todo eso, este nuevo fuero no es entonces un fuero espejo del de la trabajadora embarazada, tiene su misma materialización que es el de evitar el despido de los trabajadores, pero no porque sean normalmente blanco de discriminación, sino porque la intención es darle seguridad económica a la pareja o familia y que el embarazo se desarrolle en un ambiente más seguro y estable. Es la salud del niño y también de su madre, así el fundamento axiológico es el de la protección de la vida y la salud, no el de la no discriminación.

Por esa razón, nos vemos en la necesidad de buscar una justificación en otros principios y conceptos dentro del Derecho Laboral y del Derecho en general. Nosotros lo encontramos inicialmente en el **Principio de Interés Superior de la Persona Menor de Edad**, que está debidamente incorporado a nivel constitucional, de tratados y legalmente en nuestro país .

El fuero propuesto es al final de cuentas la limitación (no absoluta, por cierto) del derecho que tiene el empleador al libre despido, frente al derecho que tiene el trabajador de darle seguridad económica al hijo que espera, es decir, al derecho del hijo de nacer y desarrollarse en las etapas más vulnerables de su vida (gestación y primeros meses de vida). El principio de Interés Superior del Menor de Edad debe entonces prevalecer por sobre el derecho de libre despido que tiene el empleador.



Eso hace que también se cumplan los otros principios del Derecho Laboral que mencionamos al inicio como son el de progresividad; el de ponderación, de igualdad, el de condición más beneficiosa, razonabilidad y proporcionalidad; etc.

Específicamente, estos últimos, el de razonabilidad y proporcionalidad, no se violenta para el patrono porque no es desmedido ni carente de lógica, especialmente porque el fuero para el trabajador ni la limitación del derecho de libre despido para el patrono R166 son absolutos: con justa causa y siguiendo el procedimiento establecido. La limitación al patrono no es una carga insostenible como para verse desproporcionada ni carente de razonabilidad.

Costa Rica ha respetado ampliamente, el principio del Interés Superior de la Persona Menor de Edad, tanto en su legislación y en su jurisprudencia, lo que nos pone a pensar que si, El fuero es pensado desde el punto de vista de este principio encuentre coherencia con la progresividad dentro de este campo. Ya que en tres países del continente (Venezuela y Chile, vigentes, y Colombia en proceso). Se han diseñado normas similares para buscar la protección del menor en gestación, otorgándole a su progenitor este fuero propuesto. En todos los casos la motivación primordial es el bienestar y protección del menor de edad y no directamente la del padre trabajador. Siguiendo estos ejemplos, Costa Rica debe convertirse en otro país cuya legislación es progresiva con respecto al campo de la protección de la paternidad. Eso porque también no solo en el campo del Derecho hay una decantación para conceptualizar el embarazo y las responsabilidades y gozos que de él emanan como exclusivos de la madre. Ahora la misma medicina obstétrica; la enfermería, la psicología; la sociología y demás hablan de la tarea compartida y la responsabilidad compartida. Ya no solo mujeres gestantes tenemos esa tarea, ahora son conceptualizadas como parejas gestantes, parejas embarazadas, en fin, y eso para todo lo que corresponda, sea de responsabilidades como de disfrute de esta etapa tan hermosa para los seres humanos la cual es la de dar vida y proteger al nuevo ser.



Esta propuesta final para la reforma es aprovechada de una norma vigente, que tuvo motivación social diferente, en apariencia, pero no en esencia a la que proponemos. El texto propuesto es claro y evita las confusiones en el espectro de aplicación, siempre valiéndose de su carácter *iuris tantum* para que la contraparte, que es el patrono no sienta una limitación absoluta e irrazonable de su derecho. No se encuentran vicios de inconstitucionalidad que la puedan frenar por ese aspecto, pues por el contrario parte de un derecho constitucional de que la madre y el menor gocen de especial protección.

**Giraldo (2002).** En la tesis titulada: El Fuero Laboral Constitucional para la obtención del Título de Abogado, en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.

**Concluye:** Que el fuero laboral constitucional, es un privilegio y garantía concedida en favor del trabajador, por una condición especial que lo hace merecedor a un trato diferente; en ese sentido, ésta especial protección se refleja en la terminación unilateral de su contrato de trabajo, Y que no puede fundarse en una causa discriminatoria destinada a la lesión de los derechos fundamentales, sino todo lo contrario, el empleador debe probar que la causa principal del despido. No es la situación de debilidad o inferioridad manifiesta, o la pertenencia del trabajador a un grupo discriminado. Asimismo, el autor afirma que la protección especial que enmarca el fuero laboral constitucional es extensible a todas aquellas situaciones, en los cuales se presenta cualquier hecho que constituya discriminación para un trabajador en este caso próximo a ser padre.

**Llanos (2002).** En la investigación titulada: Estabilidad laboral reforzada en la legislación colombiana: y la descripción a la Jurisprudencia Constitucional, en la Universidad de Antioquia, Colombia.

**Concluye:** Que una causa por la cual se brinda protección al trabajador, se debe a la importancia que la vida ocupa dentro de su ordenamiento constitucional, traduciéndolo en el amparo jurídico es lo que se le debe brindar al concebido, lo que con lleva, se le brinde una protección especial a la familia, En donde el Estado y la sociedad son los responsables. Siendo así, se afirma que su Constitución Política otorga tutela responsable puesto que, de esta manera ampara los derechos de los menores y el núcleo familiar, por ser



la institución básica y fundamental de la sociedad, los cuales prevalecen sobre los demás, garantizando así el cuidado del menor.

### 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

**Huerta (2014).** Profesor de Derecho Constitucional en sus artículos en revistas digitales, La Protección Laboral de la Mujer Embarazada en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. **Concluye:** Que entre las peores cosas que le puede pasar al derecho de protección judicial, de los derechos fundamentales, ya en sede ordinaria o constitucional, es que se emitan fallos en favor de dichos derechos sin la adecuada argumentación jurídica, con citas o referencias ajenas al caso en concreto; en algunas ocasiones parecen orientadas a impactar por el número de páginas, antes que por los fundamentos que sustentan dicha decisión.

Las sentencias de este tipo, por lo general quedan como ejemplo, de lo que no es un fallo, y la fuerza vinculante de este se reduce considerablemente, ya que no quedan claras las razones por la que se declara fundada una demanda a favor de la tutela urgente de un derecho fundamental.

Además, tampoco sirven para resolver casos posteriores relacionados con problemas similares.

Esto es lo que lamentablemente viene ocurriendo en los casos de protección judicial de mujeres embarazadas y ante casos de despidos arbitrarios sustentados en su estado de gestación.

En efecto, el 7 de noviembre del 2008, fue publicada en la página web del Tribunal Constitucional la STC 5652-2007-PA (Rosa Gambini Vidal), mediante la cual se declaró fundada una demanda de amparo, presentada en favor de una trabajadora de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana. El fallo consta de 62 fundamentos, de los cuales sólo seis están relacionados con el caso en concreto (los fundamentos, 57 al 62), pero incluso de todos estos, sólo uno (el fundamento 60), se refiere al tema en específico que es el despido por embarazo y la afectación del derecho a la igualdad. En éste se señala:





“Este Tribunal considera que la entidad demandada también ha vulnerado el derecho a la igualdad; del demandante, puesto que se advierte claramente que ha sido objeto de un despido discriminatorio directo por razón de sexo. Ello queda probado con las cartas obrantes a fojas 6 y 16, mediante las cuales la demandante comunica a la (entidad demandada), **que se encuentra en estado de gestación; y ésta, a pesar de conocer su estado, decidió despedirla bajo el argumento de que el plazo de su contrato había vencido.**

**De esta manera, se produce formalmente la protección del demandante ante un despido sustentado en su estado de embarazo,** pero sin mayores argumentos que permitan apreciar una conexión entre los otros sesenta fundamentos de dicho fallo (numerosas citas generales a normas y jurisprudencia comparada e internacional).

Y el caso en concreto. Tal situación sólo genera la sensación de una omisión de resolver la controversia conforme a Derecho, con una falta de congruencia entre los fundamentos y el sentido final de la resolución.

Como señalamos anteriormente, la ausencia de una sólida argumentación sobre la materia, da lugar a que no se genere una jurisprudencia de fuerza vinculante o que sea seguida en casos posteriores, sea por otros tribunales o por el propio Tribunal Constitucional, lo cual queda corroborado y reflejada en la **STC. 3190-2008PA (Isabel Arias Silva)**.

En donde la controversia central giró en torno al despido de una secretaria que laboraba en la administración pública, en razón de haber quedado embarazada, pero en cuyos fundamentos (que son sólo cuatro), No existe referencia alguna al caso anterior que hemos comentado, limitándose el Tribunal a señalar lo siguiente para la resolución del nuevo caso puesto a su conocimiento: “No corresponde al demandante acreditar que el despido fue realizado como consecuencia del embarazo. Aún si se asumiera como parece asumir la Sala que el despido se produjo meses antes, el despido resulta igualmente nulo, toda vez que aún en ese caso el despido se ha producido durante el período de gestación. **Por ello corresponde estimar la demanda en el presente caso**”.



Por lo expuesto, queda pendiente construir en el país una jurisprudencia constitucional a favor de los derechos laborales de los trabajadores próximos a ser padres, ya que en base a una argumentación adecuada, y a partir de una interpretación de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, como el Decreto Legislativo N°728, y los Tratados internacionales, sobre la materia así como con una adecuada Perspectiva de Género para el despido del trabajador próximo a ser padre, que permita comprender las razones por las cuales es contrario al sistema jurídico constitucional el despido de un trabajador próximo a ser padre.

**Ojeda (2018).** En su tesis titulada “**Mecanismos de Tutela Especial del Derecho al Trabajo**” frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba”, para optar al título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en dónde.

**Concluye:** La adecuada protección al Derecho Constitucional del Trabajo, en su dimensión de permanencia, se manifiestan a través de dos mecanismos, uno de **naturaleza restitutoria** (reposición), y el otro de **naturaleza resarcitoria** (indemnización), siendo que la identificación de uno u otro mecanismo, Así como la determinación de la vía procesal para exigir la resolución de la pretensión a formular, depende del tipo de despido que se haya configurado.

El ejercicio del poder de dirección por parte del empleador, incluyendo la decisión de dar por concluida, sin expresión de causa alguna el vínculo laboral durante el periodo de prueba, aun cuando la normativa vigente lo faculta para ello, tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

Al amparo del «bloque de constitucionalidad», la trabajadora gestante tiene protección contra el despido arbitrario y en contra de derechos fundamentales; sin perjuicio de ello, resulta necesaria la modificación del artículo 10 de la LPCL, a fin de dotar de mayor seguridad jurídica a la trabajadora gestante que encontrándose en el periodo de prueba es víctima del ejercicio arbitrario y del poder de dirección del empleador.



### 2.1.3. ANTECEDENTES PERUANOS. -

Debido a la poca información existente sobre la familia en tiempos incaicos, señalaremos que al Inca se le permitía la Poligamia y el Concubinato Incestuoso. Hay quienes confirman que el inca se casaba con una hermana paterna (una tía) según las costumbres basadas en el incesto del sol y la luna. **La Colla principal mujer del Inca**; pero este se rodeaba de concubinas de sangre-real, como las **pallas** y de sus infaltables concubinas, también conocidas como **mamakunas**.

El pueblo o **hatunrunas** se casaba en presencias de los **tucuyricu**, quien con anticipación separada a las mujeres para la **casa del saber o acllahuasi**. Se dice que el mismo dio el inca, obligaba a enlazarse a las mujeres casaderas con los hombres de edad núbil (**24-26 años**) y del mismo **ayllu**, con el consentimiento de la autoridad política y de los padres.

En el virreinato, con la real cedula de Felipe II, se introduce en 1564 el sistema matrimonial católico para América, con sujeción estricta a la reforma tridentina, es así que el matrimonio se concibe como sacramento y contrata.

En la republica la vigencia y validez del matrimonio Religioso Católico con efecto civil subsistieron. El texto Del Código Civil de 1852, Sobre la naturaleza del matrimonio en la Legislación Peruana, no deja ninguna duda sobre la vigencia e influencia absoluta del Concilio de Trento en el Perú, así en el artículo 156 decía: “El matrimonio se celebra en la republica con las formalidades establecidas en la iglesia el concilio de Trento”.

**En los decretos Leyes 6889 y 6890, del 08 de octubre del año 1930, en época del Presidente Luis M. Sánchez Cerro, se tiene al matrimonio civil como el único que genera efectos Jurídicos, e ingresa al Perú la institución del divorcio absoluto, lo que está vigente a través de los códigos Civiles de 1936 y 1984.**



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. HISTORIA DE DERECHO LABORAL

Fuente: Sistema normativo de información. LABORAL-SNIL. (06 de Abril de 2011) El Día Internacional del Trabajo o el primero de Mayo, Se origina por un episodio en la historia laboral Norteamericana, exactamente en el año de **1884d.c.** es cuando se produce la realización de una **Convención de la Federación de trabajadores de Estados Unidos y Canadá**; mediante la cual se hace un llamado a los trabajadores integrantes, a la lucha para lograr la reducción de la jornada de trabajo diario a que llegue hasta las 8 horas diarias. Sustituyendo las existentes de 10,12 y hasta 16 horas diarias; Esta lucha comenzaría el 01 de mayo de 1886. Meses previos a citada fecha se vivió un gran clima de agitación fundamentalmente en la **ciudad de Chicago** que era la segunda ciudad en número de habitantes de los Estados Unidos y contaba con el mayor número de trabajadores gracias a la cantidad de Industria que se desarrollaba dentro de su territorio. Y haciendo hincapié en que la mayor masa laboral se conformaba por migrantes. Y precisamente el **01 de mayo de 1886** se da inicio a una gran huelga agrupando cerca de 200,000 trabajadores teniendo como **fin primordial el reconocimiento de la jornada de trabajo de 08 horas diarias**, las movilizaciones continuaron los días posteriores fundamentalmente en Chicago, cuando un 03 de Mayo 1886 en **la fábrica de maquinarias agrícolas MacKormic Reaper**, mueren 6 trabajadores, Lo que origina que el día 4 de mayo se realice un, mitin de protesta en la Plaza **Haymarket (Mercado del Heno)** acontecimiento conocido como **Revolta de Haymarket**, ya que en el momento que se realizaba el discurso del **sindicalista Fielden la policía intervino** solicitando a los manifestantes, que abandonen la plaza, pero fue en ese momento que estalla una bomba entre el grupo de policías y trayendo como consecuencia la muerte de un policía, lo que termina por agitar a los dos grupos, terminando con la muerte de varios trabajadores conocidos hoy como los mártires de Chicago. Posteriormente se realizó la persecución contra los dirigentes que organizaron dicha manifestación, los que fueron detenidos y enjuiciados determinándose, pena de muerte para cinco de los participantes en dicha revuelta, así como cadena perpetua y trabajo forzoso para el resto de los involucrados.



Es en base a los hechos y acontecimientos referenciados y por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en **Paris en 1889** se instaura oficialmente el 01 de mayo como el día del trabajo, conmemora a nivel mundial, y en nuestro país esta fecha como día feriado no laborable, en el **Art.6° del Decreto Legislativo N°713-Consolidan la Legislación** Sobre Descansos Remunerados de los trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, concibiéndose como descanso remunerado en día feriado.

### **2.2.2. CALCULO DEL PAGO A LOS TRABAJADORES POR EL FERIADO DEL 01 DE MAYO.**

Conforme el **art.8°** del Decreto Legislativo N°713, Ley que consolida la legislación sobre Descansos remunerados de todos los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad Privada, los trabajadores pertenecientes a esta Actividad tienen derecho a Percibir por cada feriado no laborable la remuneración de un día de trabajo, por lo cual. Si el **01** de mayo coincide con un día laborable del trabajador este descansa físicamente y es abonado con una remuneración diaria por el feriado que es parte de su remuneración mensual.

### **2.2.3. DEFINICIÓN DEL TRABAJO**

Actividad humana lícita realizada con el fin de obtener bienes y satisfacer necesidades.

También para lograr, cultivar sentimientos e ideales de solidaridad y camaradería. El ser humano a través de los tiempos viene realizando actividades necesarias para su comodidad y bienestar, Como su limpieza, alimentarse, reparar, entre otras cosas necesarias, La palabra trabajo proviene del latín “**TRIPALIARE**” y este del originario “**TRIPALIUM**”, que hace referencia al yugo, cinturón o correa que en tiempos antiguos se usaba para azotar, disciplinar castigar, golpear a los esclavos en el antiguo Imperio Romano, era una relación del esclavizador y el esclavo.



También existían los artesanos estos cambiaban sus creaciones por dinero para sobrevivir y no eran sometidos al castigo. Después surgieron más cargos como la Panadería, Textilera, zapatería, etc.

Terminada la segunda guerra mundial, la cual cambio al mundo y la tecnología cambio las relaciones económicas de empresas y sus empleados y países con sociedades y no olvidemos que ahora con el internet, todo el mundo laboral está cambiando ([www.estilonex.com](http://www.estilonex.com)).

#### **2.2.4. DISPOSICIONES GENERALES.**

Los legisladores en una suerte de Título Preliminar, han consignado normas que pretenden comunicar a todo el Libro de Familia, recordemos sobre el particular que cuando se trabajaba la reforma del **Código Civil de 1936**, y la elaboración del **código civil de 1984**, se discutió si era necesario independizar el libro de familia del código civil y tratarlo como otro código de familia aparte como, sucede en Cuba, Bolivia; Costa Rica, Panamá, el Salvador; y si esto no era necesario y solo debía seguir siendo parte del código civil, tesis última que primo y por ello el código civil de 1984 la recoge en el libro III de derecho de familia.

En este tema diremos que lo importante no es tanto regular en forma separada e independiente del Código Civil, a la familia, sino que son operadores del derecho, y principalmente la magistratura especializada en familia, los que deben atender el problema familiar más que el problema legal y verlo como problema humano; Si esto se consigue habremos avanzado mucho en los problemas planteados a nivel familiar.

1.- Cual es el fin de regular a la familia. - En el Libro III. art. N°233 (del Código Civil de 1984), que la finalidad de **regular** a la familia es contribuir a su **consolidación** y **fortalecimiento jurídico**. En armonía con los principios de la Constitución Política. En la Constitución Política de 1993, a diferencia de la constitución política de 1979, no le dedica una sección a la familia; Sin embargo, en el: **Cap. II. Artículo. N°4; Constitución Política Peruana 1993** (Referido a la Comunidad y el Estado que Protege a la Familia. Señala que los fines la primordiales de la comunidad y del estado primordiales es el de proteger al niño, adolescente, madre o anciano en abandono. Protegiendo a la familia y promoviendo el



matrimonio, reconociendo estos dos últimos como institutos naturales y fundamentales en la sociedad.).

([www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/Constitucion\\_Peruana\\_Comentada.pdf](http://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/Constitucion_Peruana_Comentada.pdf)). la forma o causa de separación se regula por ley. **Artículo N° 5; Regula el concubinato.** Unión establecida por un varón y una mujer, libres de todo impedimento para realizar esta unión de hecho.

<http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/09/ConstitucionPol%C3%ADticaDel-Peru1993.pdf>.

**Artículo N° 6, Que trata de la patria potestad** e igualdad de los hijos. De la Política nacional de población cuyo objetivo es difundir y promover la paternidad y maternidad responsable y reconocer los derechos de las familias, asegurados por el Estado los que son. Los programas como los de educación y a la debida información adecuada y el acceso a medios, sin poner en riesgo la vida o salud. Como el de los padres para con los hijos y viceversa.

Concordes a **Ley N° 28970 (Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos)**. Que mediante incorporación del **Art.10°**, y modificación de los **artículos 3°,4°,7°**, de dicha ley.

Que establece funciones y obligaciones correspondientes a entidades públicas y privadas. Como el ministerio de justicia y derechos humanos, ministerio de la mujer y población vulnerable. Para el buen funcionamiento y eficiencia del Registro de Deudores Alimentarios Morosos, REDAM.

**Artículo N° 13, Sobre el derecho de los padres de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo de los hijos.** La educación, y la libertad garantizada por el gobierno cuya finalidad es el desarrollo integral.

Concordes a la **Ley N° 28628**. En este reglamento se establece las normas de participación de padres, tutores y curadores, en el proceso de educación de los hijos; Y cómo organizar y constituir las asociaciones de padres de familia en las instituciones educativas públicas.



Artículo N° 2, inc.6°6, inc.7°, tratara sobre la protección y la intimidad de la familia. Estos incisos hacen un hincapié, En establecer los derechos que tienen las personas o familias afectadas por falsas o inexactas publicaciones causadas por los servicios de información, escritos o computarizados masivos etc. público o privado que no deben suministrar información que afecte la intimidad, el honor la imagen personal o familiar.

Concordes a Ley N° 26775, (Establecen los derechos de rectificación) para las personas naturales o jurídicas, afectadas por dichas afirmaciones tienen derecho a la rectificación por dicho medio causante; de forma gratuita e inmediata y en proporción al daño, esta persona o representante legal, ejerce el derecho mediante Solicitud notarial cursada por conducto notarial dentro de los treinta días.

Esta rectificación debe hacerse dentro de los siete días recibida la solicitud, si esto no se da el solicitante puede recurrir al Comité de ética establecidos por medios de comunicación. El ejercer este derecho no impide ni limita La acción de Amparo.

Artículo N°24, deja entrever una suerte de Salario Familiar; y responsabilidad del Estado y concorde al mandato constitucional y lo dispuesto por los convenios como La Organización Internacional de Trabajo. Convenios e regular la remuneración mínima en conjunto y participación las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores.

Concorde al convenio 26 y 99 de la Organización Internacional del trabajo, y ratificados por los Resoluciones Legislativas N°14033, de 04 de Abril de 1962; Y la Res. Leg. N°13284, del 01 de febrero de 1960, Respectivamente.

Artículo N° 200, inc.3°, sobre la protección de intimidad familiar a través del proceso de HABEAS DATA, entre otros. Y las demás acciones de Garantías constitucionales como son:





Habeas Corpus, que procede ante hecho u omisión de cualquier autoridad, Funcionario o persona, que vulnera o amenaza la libertad individual o los derechos constitucionales conexos.

Acción de Amparo, que procede contra Hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución. No procede contra Normas Legales ni Resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular.

(\*) Inciso modificado por el Art. Único de la ley N°26470, del 12 junio 1995, que dice: “La acción de amparo Acción de Amparo No procede Contra normas legales ni resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular”.

Acción de Habeas Data, que procede contra Hecho u omisión, por parte de cualquier Autoridad, Funcionario o persona, que vulnera o amenaza los derechos referidos en el art.2, inc 5, 6, y 7 de la constitución

(\*) Inciso modificado por el Artículo Único de la Ley N° 26470, publicada el 12 junio 1995, cuyo texto es el siguiente: “La acción de Habeas Data, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los derechos a que se refiere el art.2, inc. 5, 6 de la Constitución”.

Acción de inconstitucionalidad, que procede contra normas con rango de ley, decretos Legislativos, Decretos de urgencia, Tratados, Reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales que contravengan la Constitución tanto en la forma o en el fondo.

Acción Popular, que procede, por infracción de la constitución y de la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera se ala autoridad de la que emanen.

Acción de Cumplimiento, que procede contra cualquier autoridad o funcionario renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.



Nota: Las acciones de habeas corpus y acción de amparo, no son suspendidas durante los regímenes de excepción que refiere el Art.137 de la Constitución. Y si son interpuestas este tipo de acciones relacionadas a derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la proporcionalidad y razonabilidad del acto restrictivo. No es competencia del juez cuestionar la declaración de estado emergencia o de sitio.

### **2.2.5. CONCEPTO DE FAMILIA**

La familia, grupo de personas que tiene como principal misión comunicar y revelar amor, reconocida por su importancia y trascendencia, llegando a ser reconocido internacionalmente. Es reconocida internacionalmente por la importancia que tiene para la sociedad.

**En nuestro país El art.4** de la Constitución Política del Estado se refiere; La comunidad y el estado protegen a la familia y promueven el matrimonio El Art. V del decreto legislativo 346; Ley de política Nacional de población, señala el Estado ampara prioritariamente el matrimonio y la familia; el Art. 233 del Cod.Civil. De 1984, establece que el fin de regular a la familia es fortalecerla.

**El art. 16 inciso 3°.** de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que la familia es el elemento natural y fundamental en la sociedad teniendo derecho a la protección de la sociedad y del estado.

**El Art. 23 inc. 1° y 2°** del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos refiere que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, teniendo derecho a su protección; por otro lado, se le reconocen al Hombre y Mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia.

**El Art. 10** del pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales establece que los estados partes deben conceder a la familia elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente en su constitución y mientras sea responsable del cuidado y educación de los hijos a su cargo.



**El Art.17 inc.1°**, de la Convención Americana de Derechos Humanos, dice que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, y debe ser protegida por la sociedad y el estado.

**La carta de los Derechos de la familia**, formulada por la santa sede el 22 de octubre de 1983, Considera a la familia más que una unidad jurídico social y económica, la considera una comunidad de amor y solidaridad, insustituible para la enseñanza y retransmisión de los valores culturales, sociales, espirituales y religiosos.

Queda claro la importancia a través de todos los instrumentos mencionados, la trascendencia e importancia de la familia al ser reconocida por todos los estados debiéndola protegerla y apoyarla, como célula básica de la sociedad.

En octubre del año 1922 “**los obispos de Latinoamérica**” se reunieron En Santo Domingo, y admitieron que el cambio histórico y cultural transformo la imagen tradicional de la familia.

Reconociendo una depreciación de los valores éticos, y también factores de carácter material que son necesarios enfrentar. La miseria y hambre por el desempleo, carencia de vivienda digna, la falta de servicios educativos y sanitarios todo esto sumado a los bajos salarios, el número creciente de madres solteras todos estos confluyen en una acción destructiva que es necesario abordar.

En nuestro país, una **encuesta realizada** en Lima y Callao, en el año 2004, Nos muestra los principales problemas en las Relaciones Familiares de nuestro país, como. la falta de comunicación, con un 34.9%; los de orden económico. Con un 24,4%, desconfianza entre propios miembros de la familia. Con un 11.6%, Problemas externos a la familia y no del interior de la familia, lo que indica que el Estado y la sociedad entera tiene un gran reto por cumplir.

Siendo consientes la familia es transcendente e importante para la supervivencia de la humanidad, forzándonos a defenderla contra los factores negativos que socavan su unidad y estabilidad:



En el ámbito del derecho, protegiéndola con leyes justas contra el desempleo permitiendo a los padres cumplir su misión con la vida y educación en valores.

En el ámbito económico dándole al sistema económico imperante del liberalismo y su culto al mercado, un rostro social y humano. Ya que el sistema que ha impuesto el individualismo y la lucha fratricida por la supervivencia ha dejado atrás la solidaridad y preocupación por el prójimo.

En nuestro país el derecho regula a la familia como ya se señaló, y su objeto es el de lograr consolidar y fortalecer; considerando a la familia compuesta por personas unidas por vínculos de matrimonio y parentesco. Pero aun cuando esto es lo deseado, La familia no tiene como única fuente el matrimonio. Sobre el particular un hecho nos informa que según el Censo Nacional de 1981 el 12% de las parejas eran convivientes; En el Censo de 1993 el porcentaje subió al 16.3%, y en el presente se revela que el 31% se declaran estar casadas, y el 25% reconocen ser convivientes.

No olvidemos que a la sociedad le interesa lo que ocurra con la familia ya que ella misma está integrada por todas las familias; una familia con bases respetables y consideración y solidaridad, dará lugar a una sociedad solidaria.

Tomando el mismo concepto de familia esta no tiene una aceptación uniforme, ya que existe diversidad de conceptos de familia dependiendo de quién y con que podemos confrontar conceptos de familia ya sea en el ámbito social, psicológico, filosófico, y por cierto del Derecho.

En cuanto a lo que se refiere al Derecho, tomemos en cuenta que igualmente tenemos a las familias formadas por Padres e hijos, llamada familia nuclear (61%), A las familias extendidas formada por padres e hijos a los cuales se suma algún otro familiar (25.3%), y a la familia compuesta conformada por la familia nuclear a la que se suma algún otro no pariente (3%).

Pero también las dificultades de todo orden han hecho cambiar los tipos de familia; hoy la sociología nos dice que a la familia nuclear hay que sumarle las de tipo monoparental, en las que la jefatura de la familia es asumida solo por el padre o madre;



familias ensambladas que reconocen vínculos procedentes de dos o más uniones conyugales anteriores; Entonces una gran pregunta que nos hacemos sería como abordamos el tratamiento legal de la familia en sus diversas formas de aparición.

Es común que hablemos de los nuevos paradigmas y conceptos de derecho sobre la familia, pero no es otra cosa. que dar enfoques nuevos a las instituciones del Derecho de familia, todo ello para dar nuevos aportes, como importantes logros, como la igualdad legal del hombre y la mujer, dejando atrás, por ejemplo: La Potestad marital del código Civil de 1936; la igualdad jurídica de los hijos, reconocida en el Perú a partir de la Constitución Política de 1979, el reconocimiento de las uniones de hecho como un fenómeno jurídico igualmente reconocido en la citada Constitución de 1979.

Por otro lado, el surgimiento de nuevos Principios de Derecho tanto para el niño y adolescente, en la Convención de los Derechos de los Niños, y el principio del interés superior del menor, considerando al niño y al adolescente, como sujeto y no objeto de derecho, ha llevado a algunos juristas a replantear y redirigir el concepto de patria potestad tomando en cuenta las necesidades del menor, y las de los papas; Incorporando nuevas técnicas científicas de investigación de paternidad haciendo variar el sistema de filiación pasando de un sistema restringido y cerrado, sobre una base de presunciones, a un sistema mucho más amplio y preciso, lo que nos permite, señalar en este campo es la verdad biológica antes que la legal.

Pero una legislación moderna debe, regular hechos que surgen como producto de los avances de la ciencia y a esto no escapa la persona humana, como persona integrante y parte fundamental de la familia, Es el caso de los nacimientos por inseminación artificial, que tienen gran repercusión en el ámbito legal de la familia, verbigracia, la calidad de hijo matrimonial o no, si se ha realizado una inseminación artificial post mortem; si constituye adulterio o no una inseminación artificial heterologa sin anuencia del marido. Estas y otras situaciones se dan y se darán en el presente y futuro, Por lo que es necesaria su regulación.



Por otro lado, en aras de cumplir el precepto constitucional de promover el matrimonio, fuente natural de la familia, se regulen los matrimonios masivos, que es una vía expedita para regular las uniones de hecho. Los matrimonios masivos deben estar exonerados de todo pago por trámite burocrático alguno.

Haciendo una reflexión sobre la importancia y trascendencia de la familia, primordialmente en el ámbito legal, haciendo un análisis de la normatividad vigente se hace con la concordancia necesaria de las normas del código civil y otros cuerpos legales como nuestra constitución política, la convención de los derechos de los niños, el Código Procesal Civil, el código de los niños y Adolescentes, el Código Penal, entre otros.

#### **2.2.6. CONCEPTO DE FAMILIA.**

La familia, unión de dos personas que tiene como principal misión comunicar y revelar amor, y está unión es reconocida por su importancia y trascendencia dentro de nuestra sociedad, llegando al ser reconocida mundialmente. Por su importancia dentro de la formación del hombre, para el bien y progreso social y este desarrollo siendo base fundamental para El y su desenvolvimiento social.

En el Perú, en una encuesta realizada en Lima y Callao, en el año 2004, nos da cuenta de los principales problemas en las relaciones Familiares varían como la falta de comunicación, con un 34.9%; los de orden económico. Con un 24,4%, desconfianza entre propios miembros de la familia. Con un 11.6%, Problemas externos a la familia y no del interior de la familia, lo que indica que el Estado y la sociedad entera tiene un gran reto por cumplir.

**El art. 16°.inc 3°, De la Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que la familia es el elemento fundamental y natural en la sociedad; teniendo derecho a la protección de la sociedad y del estado.

**El Art. 23° inc. 1° y 2°, Del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** refiere que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, teniendo derecho a su protección por otro lado, se le reconocen al Hombre y Mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia.



**El Art.10°, Del pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales** establece que los estados partes deben conceder a la familia elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente en su constitución y mientras sea responsable del cuidado y educación de los hijos a su cargo.

**El Art.17 inc.1°, de la Convención Americana de Derechos Humanos**, dice que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, y debe ser protegida por la sociedad y el estado.

**La carta de los Derechos de la familia, formulada por la santa sede el 22 de octubre de 1983**, Considera a la familia más que una unidad jurídico social y económica, y llama a considerarla como comunidad de amor y solidaridad, insustituible dentro de la sociedad y base fundamental en el desarrollo, enseñanza y retransmisión de los valores culturales, sociales, espirituales y religiosos.

Queda claro, la importancia a través de todos los instrumentos mencionados, la transcendencia e importancia de la familia al ser reconocida por todos los estados debiéndola protegerla y apoyarla, como célula básica de la sociedad.

**En octubre de 1922 los obispos de Latinoamérica**, reunidos en Santo Domingo, admitieron que el cambio Histórico y Socio Cultural, ha cambiado la imagen tradicional de la familia. Reconociendo una depreciación de los valores éticos, y también factores de carácter material que son necesarios enfrentar. La miseria y hambre por el desempleo, la carencia de vivienda digna, la falta de servicios educativos y sanitarios todo esto sumado a los bajos salarios, el crecimiento del número madres solteras todos estos confluyen en una acción destructiva que es necesario abordar.

Siendo conscientes que la familia es transcendente e importante para la supervivencia de la humanidad, forzándonos a defenderla contra los factores negativos que socavan su unidad y estabilidad:

**En el ámbito del derecho**, protegiéndola con leyes justas contra el desempleo permitiendo a los padres cumplir su misión con la vida y educación en valores.



En el ámbito económico dándole al sistema económico imperante del liberalismo y su culto al mercado, un rostro social y humano. Ya que el sistema que ha impuesto el individualismo y la lucha fratricida por la supervivencia ha dejado atrás la solidaridad y preocupación por el prójimo.

En nuestro país el derecho regula a la familia tal como ya se ha señalado, su objeto es la de lograr una consolidación y fortalecimiento; considerando a la familia compuesta por personas unidas por vínculos de matrimonio y parentesco.

Pero aun cuando esto es lo deseado, La familia no tiene como única fuente el matrimonio.

**Sobre el particular un hecho nos informa que:**

Según el Censo Nacional de 1981 el 12% de las parejas eran concubinas, en el Censo de 1993 el porcentaje subió a 16.3%, y en el presente se revela que el 31% se declaran casadas y el 25% convivientes.

No olvidemos que a la sociedad le interesa lo que ocurra con la familia ya que ella misma está integrada por todas las familias; una familia con bases de respeto consideración y solidaridad dará lugar a una sociedad solidaria.

Tomando el mismo concepto de familia esta no tiene una aceptación uniforme, ya que existe diversidad conceptos de familia dependiendo de quién y con que podemos confrontar conceptos de familia ya sean ámbito social, psicológico, filosófico, y por cierto del Derecho.

En cuanto a lo que se refiere al Derecho, tomemos en cuenta que igualmente tenemos a las familias formada por Padres e hijos, llamada familia nuclear (61%), A las familias extendidas formadas por padres e hijos a las cuales se suma algún otro familiar (25.3%), y a la familia compuesta conformada por la familia nuclear a la que se suma algún otro no pariente (3%).

Pero también las dificultades de todo orden han hecho cambiar los tipos de familia; En la actualidad la sociología nos dice que a la familia nuclear hay que sumarle las familias de tipo monoparental, en las que la jefatura de la familia es asumida solo por padre o madre; familias ensambladas que reconocen vínculos procedentes de dos o más uniones





conyugales, Entonces una gran pregunta que nos hacemos seria como abordamos el tratamiento legal de la familia en sus diversas formas de aparición.

Es común que hablemos de los nuevos paradigmas y conceptos del derecho de familia, pero no es otra cosa que dar enfoques nuevos a las instituciones del Derecho de familia, todo ello para dar nuevos aportes, como importantes conquistas, como la igualdad legal del hombre y la mujer, dejando atrás, por ejemplo: La Potestad marital del código Civil de 1936; la igualdad jurídica de los hijos, reconocida en el **Perú a partir de la Constitución Política de 1979**, el reconocimiento de las uniones de hecho como un fenómeno jurídico igualmente reconocido en la citada Constitución de 1979.

Por otro lado, el surgimiento de nuevos Principios de Derecho tanto de niños y adolescentes, en la Convención de los Derechos de los Niños, y el principio del interés superior del niño y adolescentes, el niño y el adolescente como sujeto y no objeto de derecho ha llevado a algunos juristas a replantear el concepto de patria potestad en función al del niño, y no de los padres; Incorporando nuevos métodos científicos de investigación de paternidad haciendo variar el sistema de filiación pasando de un sistema restringido y cerrado, sobre una base de presunciones, a un sistema abierto, lo que nos permite señalar que la búsqueda en este campo es la búsqueda de la verdad biológica antes que la legal.

Pero una legislación moderna debe, regular hechos que surgen como producto de los avances de la ciencia y a esto no escapa la persona humana como persona integrante y parte fundamental de la familia, Es el caso de los nacimientos por inseminación artificial, que tienen gran repercusión en el ámbito legal de la familia, verbigracia la calidad de hijo matrimonial o no, si se ha realizado una inseminación artificial post mortem; si constituye adulterio o no una inseminación artificial heterologa sin anuencia del marido. Estas y otras situaciones se dan y se darán en el presente y futuro, Por lo que es necesaria su regulación.

Por otro lado, en aras de cumplir el precepto constitucional de promover el matrimonio, fuente natural de la familia, se regulen los matrimonios masivos, que es una vía expedita para regular las uniones de hecho. Los matrimonios masivos deben estar exonerados de todo pago por trámite burocrático alguno.



Haciendo una reflexión sobre la importancia y trascendencia de la familia, Primordialmente en el ámbito legal, haciendo un análisis de la normatividad vigente se hace con la concordancia necesaria de las normas del código civil y otros cuerpos legales como nuestra constitución política, la convención de los derechos de los niños, el Código Procesal Civil, el código de los niños y Adolescentes, el Código Penal, entre otros.

**2.2.7. LA IMPORTANCIA DEL PADRE EN LOS PRIMEROS MESES DE VIDA POR QUE LA IMPORTANCIA DE LOS PADRES DENTRO DEL CIRCULO FAMILIAR** (mayo 17-2018, DR. DEANA MARIE MASON, proactiveparenting.com).

En la actualidad existen muchas cosas, costumbres y necesidades que han cambiado ya que, tras el nacimiento de un bebe, los primeros en ser afectados por todas las necesidades de cuidado que requiere el recién nacido. Usualmente las madres son las encargadas de cuidar al bebe durante los primeros años de vida, todo esto debido a diversos factores como la Lactancia materna, la experiencia previa cuidando a un hermano o la presencia de la abuela materna después del nacimiento del bebe en apoyo a la hija.

En la actualidad las mujeres y padres poseen el mismo nivel de experiencia en maternidad, ya que optan por el biberón en lugar de dar el pecho, por factor tiempo y volver al trabajo, las familias son más pequeñas reduciendo el nivel de experiencia en los roles y el traspaso de experiencias, y las relaciones entre hermanos, padres y abuelos se reduce.

Rompiendo todos estos estereotipos podemos decir que los padres como las madres deben de involucrarse en el cuidado del bebe pero en sociedades como la nuestra, las mujeres son las principales, durante el primer año. Ese estereotipo de que la madre “sabe que hacer” o “sabe cómo hacerlo mejor” continua vigente.

Pero en las familias modernas donde los dos padres usualmente trabajan y no tiene la experiencia suficiente con el cuidado y niños y bebes, podrán descubrir el equilibrio necesario que cubra las necesidades de los recién nacidos.

Además tener a los abuelos involucrados es saludable, Las madres son vulnerables después del nacimiento y más si hubo complicaciones en el nacimiento o parto o y también una depresión posparto, la angustia psicológica influye en la mujer para



desarrollar depresión posparto cuyos síntomas son: fatiga, insomnio, y cambios en la percepción corporal, malestar físico, ansiedad por satisfacer las necesidades del bebe y recuerdos sobre el nacimiento en si (dependiendo si hubo o no complicaciones) etc. etc.

### **CLASES DE FAMILIAS**

El **Art N°233**, de nuestro Código Civil, indica que el objeto de regular y normar a la familia es para contribuir a su fortalecimiento y consolidación, en armonía con los demás principios y normas proclamadas por nuestra Constitución Política del Perú. Pero si analizamos el desarrollo de las instituciones familiares a lo largo del libro de familia del Código Civil, podemos observar que no siempre este objetivo es logrado.

El enfoque de la familia no solo debe darse desde el plano legal, también en el plano social; económico, político, filosófico; en tanto que el concepto de familia no es único. La familia en el Perú tiene como fuente al matrimonio, pero también encontramos gran cantidad de familias cuyo nacimiento como organización y existencia descansa en relaciones o uniones de hecho al que se le llama concubinato, y esta convivencia entre personas NO casadas, son reconocidas legalmente y también gozan de derechos, aunque tienen ciertos límites y efectos patrimoniales, como es en el caso Peruano, en el cual la sociedad de bienes nacies de una unión de hecho, se equipara a la sociedad de gananciales nacidas mediante el matrimonio.

Las grandes y nuevas orientaciones recientes, sobre el derecho de familia nos han llevado a un cambio positivo en nuestra legislación sobre esta materia, pudiendo hoy reconocer una igualdad de trato legal entre los conyugues, y concubinos habiéndose dejado atrás las familias patriarcales, en donde el varón tenía la (potestad marital) y la mujer era su dependiente, por otro lado, la regulación de los hijos ante la ley es paritaria, independientemente de su nacimiento dentro o fuera del matrimonio, en donde el hijo llamado hijo ilegítimo era menos que el legítimo, como un ejemplo tenemos los casos de antaño, cuando a la apertura de una sucesión concurrían hijos legítimos como hijos ilegítimos, en donde estos últimos heredaban la mitad de lo que le correspondía a los legítimos, la investigación judicial de paternidad sufrió cambios positivos que optimizo el



derecho a la identidad, como la filiación, el reconocimiento del concubinato y todo lo que conlleva es un gran avance.

El deseo de tener un hijo, cuando la naturaleza no los niega, está llegando a nuestros legisladores, para proponer una legislación no solo a los padres de serlo, sino también el derecho de estos hijos que vienen al mundo con el aporte de la ciencia médica.

Observemos que no todos estos temas que tienen una implicancia directa con el fenómeno de familiar.

El matrimonio que es una sociedad conyugal por excelencia; para su celebración requiere el cumplimiento de ciertas condiciones de los contrayentes, los cuales, si no son cumplidas estas exigencias, entonces se prevé su invalidez, vía la anulabilidad del matrimonio, pero se debe tener en cuenta que, en sede matrimonial, la teoría de la invalidez no es la misma que la del acto jurídico, básicamente por los intereses sociales que están en juego en la institución matrimonial.

El matrimonio desde el momento de su celebración, crea relaciones entre los conyugues, que originan y dan lugar al cumplimiento de deberes y derechos, en el ámbito personal como es la fidelidad cohabitación y asistencia.

Como en el plano económico y patrimonial, con la existencia de dos regímenes, el de sociedad de gananciales y el de separación de patrimonios, este último régimen de separación total de bienes y deudas que es nuevo en nuestra legislación, habiéndose observado su poco uso. En general sobre este tema se debe señalar que nuestros legisladores no precisaron en su regulación, habiéndose creado vacíos que crean conflictos.

El matrimonio tiene una esencia y vocación perpetua, pero a lo largo de la vida matrimonial, y de hecho existen ciertas situaciones que dificultan esta vida en común, y que en estos casos el legislador tiene que alcanzar a los conyugues fórmulas para la separación legal y también para disolver el vínculo. En este caso se han dado leyes que persiguen facilitar la separación o divorcio, leyes que no siempre acaban siendo del todo justas.



Una atención preferencial es la que tiene los hijos, en el Libro de Familia, y por ello las normas dirigidas a establecer estas relaciones paternas y maternas filiales es de suma importancia.

Los hijos matrimoniales gozan de presunciones legales sobre la base de la existencia de un matrimonio, Sin embargo tratándose de presunciones legales, como la de **Pater is admitem (prueba en contrario)**, posibilitando al marido de la mujer que alumbró un hijo, y que considere que este no es de él, pueda negarlo.

En el caso de los hijos extra matrimoniales, al no existir presunciones, la ubicación del hijo respecto del padre solo se da por dos vías, el reconocimiento o la **declaración judicial de paternidad**. Sobre este último punto debemos resaltar que ha habido un avance para establecer la relación paterna filial mediante la, ley **N°27048(conocida como la ley de ADN)**, Ley **N°28457**(que expedita el emplazamiento de hijo extra matrimonial, recayendo la carga de la prueba en el supuesto padre, y utilizando como única prueba el ADN).

La relación existente entre padres e hijos, y que en el derecho se conoce como Patria Potestad, es importante ya que más que hablar de los derechos de padres sobre los hijos, se debe hablar de deberes de estos para con sus hijos.

En los últimos tiempos en las instituciones de amparo familiar como el Instituto Jurídico de los Alimentos, se presenta como un derecho para la vida, y por ello debe ser protegido por los legisladores, al punto de haberse creado un registro de deudores alimentarios, así mismo el patrimonio familiar, como soporte económico de toda la familia, Esta institución es poco conocida y de suma importancia para el grupo familiar, y que una vez constituida como patrimonio familiar, el inmueble que sirve de casa habitación, queda libre de cualquier medida cautelar, otorgando a los integrantes del grupo familiar cierto sosiego y tranquilidad.

Siempre dentro de las instituciones en amparo del incapaz mencionamos a la **Tutela**, que entra en defecto de la patria potestad, y la **curatela** como medio de asistencia a



los mayores de edad incapaces, instituciones que viene resumiéndose en un concejo de familia para velar por el niño adolescente y mayor de edad incapaz.

### 2.3. TIPOS DE TRABAJO

Todos los trabajos o tipos de trabajo que conocemos dependen de la actividad, tarea y función que se realiza y estos son relacionados a las capacidades que tiene la persona y el nivel de preparación con las que cuentan.

**1.-Trabajo manual.** Es aquel que trabajo que es realizado con las manos directamente, es el más antiguo que existe, ya que antes de la revolución industrial, era el único trabajo que se conocía.

Aquí están incluidos a los Pintores, Artesanos y Escultores.

**2.-Trabajo intelectual.** Son las actividades que se desarrollan encontrando y solucionando determinados problemas en un área específica, este tipo de trabajo es personal, ya que depende de la persona misma su destreza cognitiva para las soluciones, y depende de la curiosidad mental, motivación, organización, disciplina, compromiso, iniciativa, etc. se encuentran en este grupo los empresarios, arquitectos, ingenieros, profesores incluso los presidentes de las naciones.

**3.- Trabajo independiente y/o Autónomo.** Es aquel trabajo donde la persona realiza cierta actividad por cuenta propia, no dependiendo de un jefe, las herramientas con las que trabaja son de su propiedad, no tiene un horario establecido y se relaciona directamente al trabajo en público. Tenemos en esta categoría a los emprendedores, Costureras, Diseñadores de páginas web, Contadores independientes y muchos otros.



**4.-Trabajo Eventual o provisional.** Puede ser trabajo físico o intelectual, Se caracteriza por ser un contrato con un plazo determinado, Sin la necesidad de ser incluido en la nómina de la empresa contratante. Se Pone de manifiesto cuando las empresas necesitan cubrir un puesto de trabajo en situaciones eventuales y especiales.

**5.-Trabajo Artesanal.** Este tipo de trabajo agrupa a todas las actividades relacionadas a la creatividad, e ingenio de la persona. Es realizada normalmente sin el apoyo de maquinarias y cada pieza es producto es diferente de los demás.

**6.- Trabajo dependiente.** Los trabajadores dependientes son aquellas personas que prestan su servicio a otra persona sea Natural o Jurídica, bajo la figura i existencia de un **contrato de trabajo**, existiendo una subordinación y el pago de un salario.

**7.-Trabajo calificado.** Es aquel que requiere que el que lo realice trabajador este completamente apto para ocupar el puesto que se está ofertando. La persona debe estar avalada por una institución educativa que la acredite o certifique, si se encuentra capacitada para tal fin. Como son los Profesores, Abogados, Médicos, Científicos, entro otros.

**8.-Trabajo no calificado.** Es aquel trabajo que no requiere que la persona este calificada o tenga formación académica, en ciertas ocasiones necesitan un poco de experiencia, habilidades o destreza específica, muchas veces esto no es factor limitante como ejemplo tenemos a los vendedores, choferes, peluqueras, masajistas, son algunos de este tipo de trabajo.

**9.-Trabajo informal.** Son las actividades realizadas al margen de lo legal en materia laboral, no tienen una remuneración económica establecida por ley, no cuentan con protección social ni estabilidad económica. En este grupo tenemos al vendedor ambulante, trabajadores de servicio doméstico, y limpiaparabrisas.

**10.- Trabajo Formal.** Son los empleos que están garantizando por el Estado y la empresa privada, y formalizados por contrato, establecido entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador goza de los beneficios amparados por ley en materia laboral y comprometida a cancelar pago de Impuestos y Seguro Social.



**11.- Sub-Empleo.** Es un fenómeno laboral, donde una persona trabaja menos horas o realiza una actividad que se encuentra por debajo de su capacidad y nivel profesional, con sueldos inferiores, Esto se da en las empresas en las que las personas con capacitación y preparación académica, realizan actividades menores a sus capacidades, pero con la promesa de un ascenso.

**12.- Sinecura.** Son aquellos empleos en los cuales una persona ejerce un cargo altamente retribuido económicamente, pero no muestra hacer ningún tipo de actividad alguna o realizando poco esfuerzo y en poco tiempo. Este tipo de trabajo siempre es realizado por diputados, políticos, estrellas de show de tv. Entre otros.

**13.- Trabajo registrado o en blanco.** trabajo en donde el trabajador o empleado goza de todos los beneficios que establece el estado garantizando un seguro médico a él y su familia, además el trabajador cuenta con vacaciones, aguinaldos, y jubilación, y acceder a créditos y beneficios financieros.

**14.-Trabajo no registrado o negro.-** es el trabajo que no goza de contrato ni ningún tipo de beneficios laborales, el empleador no destina parte de los salarios para pagar lo establecido por ley. Consecuentemente a la hora del despido el trabajador no cuenta con indemnización ni jubilación.

**15.-Trabajo intermitente a domicilio.** - Esta nueva modalidad de contrato en donde el trabajador se encuentra a disposición del empleador, para cuando este requiera de sus servicios. En ese momento una vez realizado el servicio se realizará el pago establecido en el contrato. Si el trabajador no acude en el momento establecido, no recibirá ningún pago.

**16.-Trabajo nocturno.** Es el trabajo donde su campo de acción o jornada del empleado es de noche y el horario queda establecido de acuerdo a las leyes de cada país. Generalmente este horario es de 10:00pm a 6:00am del día siguiente, en donde el empleado recibe su compensación económica previamente fijada en el contrato.





**17.- Trabajo de alto riesgo.** - Trabajo donde las condiciones ambientales hacen que las tareas a desarrollar sean consideradas altamente peligrosas y difíciles. Son los realizados en espacios reducidos, espacios a gran altura, exposición a sustancias químicas, radiaciones y ruidos altos; y para desarrollarlos requieran de la supervisión constante por personal capacitado para esta actividad y necesariamente se necesita permisos especiales para su realización.

**18.-Trabajo en equipo.** - Trabajo en el cual varias personas ejecutan una función en especial. Enfocados a un mismo propósito, es realizado de manera organizada y por personas con diferentes especialidades, conocimientos.

### **2.3.1. ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ**

La estabilidad laboral ha sido descrita y reconocida como el rasgo más trascendental de las relaciones individuales de trabajo en nuestro país, así también, siempre ha sido fuente de una encendida polémica entre los doctrinarios laboristas de todas las épocas, la misma que se ha percibido desde su aparición en 1970 a través del **Dec. Ley N°18471**, hasta su regulación **por Ley N°24514**, pasando de esta manera a su reconocimiento como un Derecho Constitucional.

Es así como los defensores de la estabilidad laboral, señalan que ésta se justifica en razón a las necesidades básicas de subsistencia, como es la Salud, Educación, Vivienda, Alimentación, entre otros, que son habitualmente satisfechos con el producto del trabajo, por lo que, si las necesidades son de carácter permanente, entonces el medio lícito que las financia en ese caso el trabajo también debe tener el mismo carácter.

En cuanto a sus opositores, estos opinan que no se debe buscar la estabilidad de él trabajador en el puesto de trabajo, sino la estabilidad del puesto de trabajo, mas no de la persona, para lo cual deben darse las condiciones para que el empleador pueda invertir en mantener los puestos de trabajo.

En cuanto a sus fundamentos jurídicos, entendemos que la estabilidad laboral tiene su sustento en diversas aristas, la primera de ellas consiste en el **derecho al trabajo**, debido a que nuestra Carta Magna en su **artículo 22**, refiere que el trabajo es un derecho y



deber de toda persona; siendo así, el derecho al trabajo se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: “Todo trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, salvo que existiese una causa justa para que se le prive de él; más aún, si el derecho al trabajo tiene dos manifestaciones”.

El acceso al empleo en su sentido genérico, está referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar nuestro estado para generar más puestos de trabajo, y en su sentido específico, se entiende como el derecho que tiene toda persona de ocupar un puesto de trabajo.

La conservación del empleo, consistente en que el trabajador no puede ser despedido sino es por causa justa. Otro de los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral es el principio de continuidad, el cual es definido como la tendencia que se tiene para atribuirle una más larga duración a las relaciones laborales en todos los aspectos.

Ahora bien, en cuanto a la definición de la estabilidad laboral, la misma ha sido conceptualizada por diversos jurisconsultos laboralistas de nuestro medio, así como del medio internacional, entre los cuales, se pasará a describir las definiciones más concretas y entendibles para un mejor manejo del tema, parafraseando el jurista **Dr. Toyama (2005)**, tenemos que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, el Contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y por ello el Derecho Laboral posee un carácter protector ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral.

Por su lado, el jurista **Dr. Perez (2004)**. Manifiesta que la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituyen la versión más amplia. Y a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador una continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa. **(p.35)**

En ese sentido, es factible afirmar de que por estabilidad laboral se entiende a la permanencia que es buscada y anhelada por todo trabajador en su empleo; es decir que su contrato de trabajo se proyecte en el tiempo, Y perdure en su puesto de trabajo que es el único medio que tiene para consolidarse como persona o profesionalmente, así como la



subsistencia y progreso de él y su familia en la sociedad, a razón de ser este trabajo el medio para generar ingresos económicos.

### **2.3.2. DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

En nuestra actual sociedad existe un consenso en reconocer que el ser humano posee una amplia gama de Derechos; sin embargo, existe una gran dificultad al momento de delimitar el contenido de estos Derechos que con llevan a su definición, tal es así, que a lo largo de la historia y dependiendo de las escuelas filosóficas y jurídicas, se los han nombrado Derechos Naturales; Derechos Morales, Derechos Innatos, Derechos Individuales, Derechos Fundamentales; entre otras denominaciones.

Sin embargo, para optar por una u otra denominación implica decidirse por una u otra fundamentación y concepción de los Derechos Humanos, lo cual también ha sido material de discrepancias dentro de la doctrina.

En efecto, son muchas las teorías que tratan de explicar el fundamento de los Derechos Humanos, pero son cuatro las principales posturas que la doctrina distingue las cuales son:

**Fundamentación positivista**, según la cual los derechos humanos son constituidos como tales por la ley.

**Fundamentación iusnaturalista**, la cual considera a los derechos humanos como derechos naturales.

**Fundamentación histórica**, según la cual se considera que los derechos humanos son el producto de una evolución histórica.

**Fundamentación ética**, la que considera a los derechos humanos y posee exigencias morales.

El fundamento de los derechos humanos, radica en el concepto mismo de la dignidad humana. Pero la dignidad no sólo es un valor y principio constitucional, sino también es un dínamo de los derechos fundamentales. Por ello, sirve tanto de parámetro fundamental de la actividad del estado y de la sociedad, como también de fuente de los derechos fundamentales de los ciudadanos. (Landa, s.f., p.11)

Concepción que dentro de nuestro ordenamiento jurídico tiene sustento en nuestra Constitución



Política, en el Artículo 1º, donde se indica, que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y el Estado; asimismo, porque no es posible hablar de un ser humano sin dignidad, por tanto, los derechos humanos deben existir y ser reconocidos, ya que es la única manera para garantizar al individuo una vida digna, y por ende su reconocimiento como ser humano. En ese sentido, existe unanimidad en la doctrina en señalar que la dignidad humana implica cuatro valores esenciales, los cuáles son:

**Seguridad**, ya que fundamenta a los derechos personales y de seguridad individual y jurídica que son necesarios para el ser humano.

**Libertad**, ya que fundamenta los derechos tanto cívicos – políticos.

**Igualdad**, forma parte fundamental en los derechos económicos - sociales y culturales;

**Solidaridad**, debido a que fundamenta los derechos humanos de tercera generación; es decir el principio. “derecho de dignidad”, es el punto de partida de los derechos humanos.

- Asimismo, los derechos humanos cuentan con las siguientes características:

Universalidad, puesto que los derechos humanos se aplican a todos los seres

humanos sin importar **edad; género, raza, religión, ideas; nación;** ya que cada persona tiene una misma dignidad y nadie puede ser excluido del disfrute de sus derechos.

Inalienabilidad, toda vez que la dignidad no puede ser vendida traficada o cedida. •

Interdependencia y complementariedad, puesto que los derechos humanos están relacionados entre sí, es decir, no debe de existir ninguna discriminación ni separación entre ellos ni pensar que unos son más importantes que otros.

**Irreversibles** y progresivos, puesto que la consagración de nuevos derechos no excluye ni desestima la vigencia de los derechos antes consagrados, y la existencia y uso de los antiguos derechos, no impide que las nuevas condiciones sociales vividas por los pueblos determinen la vigencia de otros derechos. **Indivisibles**, ya que los derechos humanos no pueden dividirse, puesto que todos deben ser respetados, garantizados por nuestras autoridades. **Inviolables**, toda vez que nadie puede atentar, lesionar o destruir los derechos humanos, esto quiere decir que las personas deben regirse por el respeto a los derechos



humanos, razón por la cual, las leyes dictadas no pueden ser contrarias ni vulnerar éstos derechos fundamentales.

### **2.3.3. PROHIBICIÓN DE DESPIDO**

Es una Garantía para los trabajadores próximos a ser padres, tanto padre y madres jóvenes a no perder su empleo por una situación de embarazo dentro del núcleo familiar, o por ausencia al trabajo durante el descanso de maternidad o parto; Que es elemento esencial para la protección del trabajo. Esta garantía es inseparable de su derecho a esta licencia, y a las prestaciones y garantías económicas que garanticen su mantención durante dicho período.

Constituye además un requisito esencia y necesario para evitar que el estado de la paternidad, Se convierta en fuente de discriminación dentro del circulo laboral. Para este efecto, Es importantísimo que la ausencia de la mujer durante el descanso por efectos del estado de embarazo no tenga ni provoque consecuencias negativas al cuando se reanudara el estado laboral dentro de sus actividades profesionales tras este descanso, tampoco menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la Antigüedad Laboral dentro de su trabajo, como las vacaciones pagadas anuales, o con la duración de la actividad profesional.

La prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia o de comunicar el despido durante dicho período se encuentra en la legislación de un cierto número de países, y se inspira en la del Convenio número 103. En muchos países ya está prohibido despedir durante la licencia de maternidad y se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido más allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y a un determinado período después de la reintegración al trabajo. Sin embargo, cabe señalar por ejemplo que la prohibición de despedir durante la licencia de maternidad, aun cuando sea absoluta, no garantiza a las mujeres sino una protección limitada: esta prohibición sí las protege contra el despido durante el embarazo, pero no se reintegran al trabajo una vez finalizado el descanso.



Desde que comienza el embarazo hasta el periodo post-natal, el trabajador tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo.

A partir, del momento que comienza el descanso por gravidez hasta que concluye el mismo, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato del trabajador, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo, pero aun en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el permiso o descanso antes expresado, esta situación nos la resuelve:

**PROTECCIÓN CONTRA DESPIDOS** (TÚO. Dec. Legislativo. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL) EN EL TÍTULO I (DEL CONTRATO DE TRABAJO) CAP. II y CAP. III.

### **CAPITULO II**

**Art.10.-** El periodo de prueba es de tres meses, cuyo término el trabajador alcanza derechos sobre el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor. El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

### **CAPITULO III**

**Art.11.-** el contrato es suspendido cuando por parte del empleado cesa temporalmente la prestación del servicio y por parte del empleador de pagar estos.

Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores. **Art.12.-** causas de suspensión del contrato de trabajo: Son:

- Invalidez.



- Enfermedad y accidente comprobado
- La maternidad durante el descanso Pre-y Pos-natal.
- El descanso vacacional.
- Licencia para cargo cívico y Servicio obligatorios.
- Permiso para desempeño en cargos sindicales.
- Sanción disciplinaria.
- Ejercicio derecho de huelga
- Otros establecidos por normas expresa.

### **LIBRO III**

#### **DERECHOS DE FAMILIA (Art.233. Cód. Civil de 1984)**

##### **SECCIÓN PRIMERA**

**Disposiciones Generales Art.233.-** Regulación de la familia: En este orden debemos tener en cuenta el acuerdo nacional del 5 de marzo del 2002, “donde establecen políticas que otorgan la estabilidad que el país requiere para alcanzar un desarrollo social económico sostenido”; En la decimosexta de dicho acuerdo nacional denominada “como fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud, cuyo compromiso es fortalecer a la familia en un espacio fundamental de integrar o las personas, promoviendo el matrimonio y de la dignidad y respeto de todos sus integrantes”.

**Que Entendemos Por Matrimonio.-** La fuente más importante de la familia es el matrimonio, sin embargo no es la única. Como institución trascendente que origina una sociedad conyugal generando deberes y derechos entre los conyugues y estos respecto a sus hijos y terceros, por ello en el ARTICULO N° 234, del Código Civil de 1984, Señala con precisión que el matrimonio es la unión de un hombre y una mujer, ello en atención a que en países como Holanda y Bélgica, España, y otros que están en vías de ser aprobados por sus parlamentos, como es el caso de Canadá donde se permite el matrimonio entre personas del mismo sexo. El matrimonio implica un consentimiento libre y valido por ello la aptitud de los contribuyentes es indispensable.



En la **Segunda parte del artículo N° 234**, se señala la igualdad de los conyugues ante la ley, Recordando que la potestad marital del código civil 1936, ha desaparecido, para dar paso a la constitución política de 1993, En el Artículo 2°, inciso 2°. La igualdad de la patria potestad en el código civil de 1984, Artículo 419.

**Código Civil de 1984, Artículo N° 290**, “Designa la participación de los consorte en el gobierno del hogar”.

**Código Civil de 1984, Artículo N° 292**, “la representación de la sociedad conyugal”.

**Código Civil de 1984, Artículos N° 313 y 315**, “La administración de la sociedad de gananciales y disposición de bienes”. **Base Constitucional De La Patria Potestad** Entendemos por Patria potestad a una institución del Derecho de familia que comprende el conjunto de deberes y derechos recíprocos, entre padres e hijos, **Tienen como base el Artículo N° 6**, segunda parte de la Constitución Política al consignar el deber y derecho de los padres de alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos, y de estos el deber de respeto y asistencia a ellos.

En el **Código Civil de 1984**, Tomando como base el precepto Constitucional que alude a las instituciones de patria potestad y alimentos en función de asistir a los menores que estén en estado de necesidad natural. Esta primera parte del artículo N° 235, permite su concordancia con los artículo N°287, sobre la obligación de los cónyuges de dar alimento y educación a los hijos, el artículo N°316 sobre cargas de la sociedad de gananciales referidas al sostenimiento y educación de los hijos , Artículo N°74 del código de los niños y Adolescentes referido a la patria potestad y el deber de proveer el sostenimiento y educación de los hijos, artículo 474 del código Civil respecto a los alimentos que se deben recíprocamente los ascendiente y descendientes.

Al terminar el artículo N°235 indicando que todos los hijos tienen iguales derechos. Recordemos sobre el particular como en 1833 don Manuel Lorenzo Vidaurre y Encalada en su proyecto de Código Civil se pronunciaba sobre esta igualdad manifestando





que el hijo ilegítimo no tenía culpa alguna de venir al mundo en esta situación y por ello el Derecho no debía castigarlo negándole los que tenían los hijos legítimos.

Dicha igualdad recogida en la Constitución Política de 1993 (ya antes lo había hecho la Constitución Política de 1979), en el **artículo N° 2**, inciso 2° Y en particular en el **Artículo 6**, tercer párrafo, se ve plasmada nítidamente en el Derecho Sucesorio, en el **Artículo 818**: “todos los hijos tienen iguales derechos sucesorios respecto de sus padres”.

**Como debemos entender el parentesco.** Como una relación recíproca entre las personas provenientes de la Consanguinidad, afinidad, adopción o la administración de algún sacramento religioso. Esta amplia formula comprende las cuatro principales clases de parentesco: el de consanguinidad o natural, el de afinidad o legal el civil y el espiritual, o religioso, este último sin efecto jurídico alguno.

Dicho parentesco es fuente de Derechos y obligaciones entre las personas unidas por estos vínculos familiares. Derechos como los alimentos, herencia, a la par de constituir impedimentos matrimoniales entre los parientes cercanos, y próximos, los que generan otros efectos del Derecho como en el campo familiar donde existe prohibición de contratar entre conyugues, o en el campo penal, donde las figuras del parricidio de filicidio, entre otros efectos del parentesco.

El parentesco en términos sencillos alude al vínculo familiar existente entre dos o más personas derivados de la consanguinidad, o de la ley (afinidad y adopción).

El parentesco por comprender un número indeterminado de personas con nexos familiares entre sí, necesita establecer una delimitación en función a la conexión de derechos preferenciales sucesorios o también ordenes de obligación alimentaria.

El legislador peruano tomo el sistema romano como referencia para el cómputo del parentesco. Este sistema está representado por un árbol y sus ramas (también lo representa mediante una escala), tronco viene a ser de carácter ascendiente común de todas las generaciones y las ramas que se consideran parientes. Para el basta saber cuántas generaciones comprenden nuestro nuestros parientes que se desea conocer.



Si dicho parentesco es en línea recta (personas que descienden unas de otras) el cómputo comprende las generaciones inmersas hasta el tronco menos una generación. Así entre el abuelo y el nieto hay tres generaciones, este parentesco será de segundo grado.

Entre el bisabuelo y el biznieto hay cuatro generaciones, entonces el grado el grado será tercero.

Este parentesco consanguíneo en línea recta no tiene límites jurídicos y, en todo caso, el límite estará fijado por la naturaleza, en este caso, la muerte. En efecto tres o cuatro generaciones vivas pueden existir, pero más allá de ello se torna casi imposible su subsistencia.

En cuanto al cómputo del parentesco en línea colateral (familiares que, sin descender unas de otras tienen un tronco común), así entre hay tres personas, los hermanos y el padre, menos uno nos da el segundo. Entre primos hermanos y el padre, menos uno nos da el segundo grado. Entre primos hermanos hay cinco personas involucradas, menos uno nos da el cuarto grado. Entre tío y sobrino, y viceversa, tercer grado. Este parentesco si tiene límites en cuanto a sus efectos jurídicos, habiéndose señalado el cuarto grado, lo que resulta necesario, pues de no haber límites todos terminaríamos emparentados.

El parentesco colateral, solo produce efectos civiles hasta el cuarto grado, lo que tiene perfecta aplicación en el ARTICULO 816 del Código Civil, referido a los órdenes de herederos legales, siendo el sexto y último orden, los parientes colaterales de cuarto grado, entre los que se encuentran los primos hermanos, los sobrinos nietos, los tíos abuelos.

Bueno esta precisar conceptos del **Artículo 236, del Código Civil 1984:**

**Parentesco.-** la conexión o relación familiar entre dos o más personas, unidas por vínculos de sangre o por la ley.

**Lineal.-** Relación ordenada de personas que descienden de un tronco común.

**Línea Recta.-** Personas que descienden unas de otras.

**Línea Colateral.-** persona que sin descender unas de otras descienden de un mismo ascendiente común (tronco).

**Grado.-** distancia de parentesco entre dos personas.



**El Parentesco Legal.-** El parentesco legal puede darse al parentesco consanguinidad o vínculos establecidos por ley. El Artículo 237 del código Civil de 1984, toca uno de los casos de parentesco legal el de afinidad.

Entre conyugues no se crea parentesco alguno, Pero si entre uno de los conyugues con los parientes consanguíneos del otro conyugue, así existe el Parentesco Afín de primer grado entre la suegra y el yerno, o el suegro y la nuera, o entre el cónyuge y el hijo natural de su consorte a quien se suele conocer como hijastro; parentesco afín de segundo grado entre el conyugue y la hermana de su consorte, esto es, los cuñados. En el primer grado este parentesco no acaba cuando se disuelve el matrimonio y para los efectos de los impedimentos matrimoniales subsiste la afinidad en segundo grado en caso de divorcio mientras viva el otro conyugue.

Estos impedimentos están debidamente regulados en el Artículo N° 242, Incisos 3° y 4° del Código Civil y la ineficacia del matrimonio si se produjera esta situación violentando estas prohibiciones, como lo señala el Artículo N° 274, incisos 4° y 6°, del código Civil. Otro caso de parentesco Legal se produce en la adopción.

**Adopción.-** La adopción es recibir a otro hijo al que no lo es naturalmente, pretendiendo imitar a la naturaleza estableciendo una relación paterno o materno filial entre personas que no son biológicamente padres e hijos; Poderosas razones de orden social lleva a la existencia de esta figura. Para terminar ayudando a cumplir al Estado su Rol Social velando por la niñez desamparada, dándole un hogar al que no lo tiene. Sin perder de vista que también la adopción satisface el anhelo de ser padre o madre negado por natura a muchas personas.

En el (**Artículo 238 del Código Civil de 1984**), existe toda una discusión si la adopción, en cuanto a sus efectos, se circunscribe al adoptante y al adoptado, o debe entenderse que el adoptado se incorpora a la familia del adoptante.

En cuanto a la adopción encontramos normas como el Artículo 242, inciso 5° del código civil de 1984, respecto al impedimento matrimonial por razón del vínculo derivado de la cognación civil (parentesco de consanguinidad por la línea femenina), en los artículos



377 al 385 del Código Civil, sobre la regulación de la adopción y en el Artículo 818 del código civil sobre la sucesión de los descendientes, entre los que se encuentran el adoptado y sus descendientes.

El procedimiento de adopción varía dependiendo de la persona a adoptar siendo competente en algunos casos el Juez de Familia, en otros la Vía Administrativa a través del ministerio de la mujer y desarrollo social. Y en otros el Notario.

### **SOCIEDAD CONYUGAL: EL MATRIMONIO**

**1.-preliminares.**-La vida familiar está presente en todas las sociedades humanas, Los antropólogos más creen que la familia, integrada por un hombre y una mujer, unidos por considerado tiempo, con aprobación social e hijos, es un fenómeno universal presente en toda sociedad.

Cuando se menciona a la unión de un hombre y una mujer, sancionados por ley, para vivir en común, hablamos de la institución matrimonial, sociedad que crea una serie de relaciones Jurídicas, personales y en el aspecto económico; relaciones que no se agotan entre consortes, sino que se son extendidas a terceros.

Según Augusto Belluscio, sociedad civil impuesta por ley carente de personalidad jurídica. Dicha sociedad está sometida a un régimen de orden público y ajena a la voluntad de los conyugues, los que deben acatar las disposiciones que la rigen. Y compartiendo por igual Ciertos riesgos y desventajas Para lograr un fin común que es el de disfrutar en común.

Pero no en sentido netamente jurídico, ya que no estamos ante una sociedad con inscrita en Registros Públicos. Ya que no tiene nombre, nacionalidad, a la par de no compartir los criterios propios de la persona jurídica que responde a un ánimo de crear una persona jurídica diferente a las personas que la integran.

En nuestro derecho está considerado como un Patrimonio Autónomo; Como se desprende del Artículo 65 del código Procesal Civil.



**2.- Antecedentes.-** Etimológicamente la palabra matrimonio deriva de los vocablos Latinos *matris* madre y *munin* o gravamen, debido a lo que podemos señalar que trata de carga o gravamen para la madre, ya que ella es la que carga con la responsabilidad o peso, antes y después del parto, ya que ella concibe a los hijos, los alumbró los cuida, y atiende su formación y educación.

Esta institución del matrimonio es muy antigua, y presente en toda etapa del desarrollo del humano. Señala **Shiskin** que en el salvajismo el matrimonio estaba considerado por los grupos, y en la civilización el **matrimonio monogámico**, lo que ha ido variando es la forma de cómo se realizaban y como lo realizaban, dentro de los cuales tenemos en los pueblos más primitivos se practicaba el matrimonio por raptó, y compra, considerando como un acto muy serio del que dependía la perpetuidad de la familia y de sus cultos, por eso su seriedad y trascendencia al celebrarse con ritos y sacrificios.

En el **Derecho romano el matrimonio** fue **monogámico**, sin embargo encontramos varias formas de celebración, el matrimonio reservado para los llamados Patricios los que se cumplían en presencia de la estatua de JUPITER. De un Pontífice y diez testigos.

También existía el de **coemptio o matrimonio por compra, al principio efectivo y luego meramente simbólico**. También tenemos el **de usus o adquisición** de la mujer por suerte prescripción durante un año.

También el **matrimonio cum manus** que más parecía una adopción de la mujer por el marido; y el *Sine manus* que era el concubinato tolerado.

En el Derecho Germano el matrimonio se consideraba como institución civil consistente en una compra simbólica de la mujer, como sucede en el matrimonio en la puerta de la iglesia o grifa, que simbolizaba la transferencia de la potestad paterna a la marital por entrega de dinero, armas o ganado, etc.

Con posterioridad el trueque matrimonial quedó reducido a la mera promesa o desposorios.



En el derecho medieval la iglesia tomo la batuta acerca de la regulación de dicha figura tomando bajo exclusiva responsabilidad, hechos que reafirmo en **los concilios de Letrán (Siglo XIII) y trento (Siglo XVI)**. Donde consideraba al matrimonio como canónico como un contrato y sacramento. En toda la antigüedad los padres fueron los padres los que concertaban la celebración del matrimonio.

El matrimonio religioso es de carácter indisoluble ya que solo la muerte lo concluye.

En el Derecho moderno lo laicizo, sobre todo en el siglo XVIII, durante la Revolución Francesa, al extremo de que el código de Napoleón lo consagra como una institución esencialmente de carácter Civil, lo que mayormente influyo a las Legislaciones Civiles del Mundo Actual.

**3.- Sistemas matrimoniales.-** En el sistema indeterminado, llamado también sistema confesional, no se exige formalidad específica para celebrar el matrimonio, pues se trata de un régimen propio de los pueblos antiguos que reconocían efectos jurídicos a otras formas matrimoniales como por ejemplo, los Católicos se les aplicaba las disposiciones del concilio de Trento, a los luteranos las suyas, a los judíos las de su religión. Este sistema rigió en Bulgaria hasta antes de la segunda guerra mundial.

**EL SISTEMA DETERMINADO O ÚNICO ASUME,** A su vez, los siguientes subsistemas:

**-El exclusivamente religioso,** que solo reconoce al matrimonio contraído según la religión oficial del Estado, como ocurre en Grecia.

**-El exclusivamente Civil,** que reconoce efectos solo al matrimonio celebrado por un funcionario público o autoridad competente, con exclusión de la idea religiosa. Tal como acontece en Francia, Alemania, Italia y en la mayoría de los países Latinoamericanos.

**-El sistema Mixto,** que tiene a su vez dos modalidades: a) la facultativa, que permite elegir entre la forma Religiosa y Civil, ambos con los mismos efectos jurídicos, como, Inglaterra, Estados Unidos de Norte América, Canadá, Nueva Zelanda, entre otros la subsidiaria, que la considera de una forma Principal y de otra accesoria, solo para ciertos grupos de persona (Matrimonio Civil de Judíos o disidentes), y para los matrimonios mixtos



y otros casos donde los contrayentes o pueden obtener una bendición eclesiástica, como ocurrió en el sistema del derecho Español hasta antes de 1981.

**En el Perú, el Código Civil 1852**, adopto el sistema religioso de acuerdo a lo establecido en el concilio de Trento. El 23 de diciembre de 1897, se reconocieron dos formas matrimoniales, la canónica, para los católicos, y la civil para los no católicos, mediante el decreto ley 6889, se secularizo, el matrimonio de tal forma que los códigos civiles de 1936 y 1984 Adoptaron el sistema exclusivamente civil.

**4.- Concepto.- \*LUDWIG ENNECCERUS.** Define al matrimonio como la unión de un hombre y una mujer conocida por la ley, de consideraciones jurídicas estableciendo una comunidad de vida entre los conyugues.

**\*LUIS DIEZ PICAZO y ANTONIO GULLON.** Entienden el casamiento como “La unión de un varón y una mujer concertada de por vida, mediante ritos o formalidades legales y tendiente a realizar una plena comunidad de existencia”

**\*KIPP Y WOLFF.** Definen al matrimonio como la unión de un hombre y una mujer reconocida por el derecho e investida de ciertas consecuencias jurídicas.

Nuestro código civil de 1984 define el matrimonio como una institución fundamental del derecho de familia, que consiste en la unión voluntariamente por un varón y una mujer, legalmente aptos y con sujeción a las disposiciones legales con el fin de hacer vida en común (artículo 234).

Es importante referirse al matrimonio Cristiano que no solo es contrato humano, Sino también sacramento y, como tal acción de Cristo, quien da sus gracias a los conyugues para entregarse con generosidad el uno al otro en orden a su mutuo perfeccionamiento y santificaciones personales, así como la procreación y educación responsable de sus hijos. Por ser sacramento el matrimonio Cristiano queda robustecido en su unidad e indisolubilidad. Siendo al formula de San Agustín citamos con el los bienes del matrimonio:



**PROLE.** (Prole o hijos, fin primordial del matrimonio).

**FIDES.** (Fides o fidelidad que los cónyuges se prometen).

**SACRAMENTUM.** (El instrumento de gracia que hace de la unión conyugal un medio de santificación).

**5.-Fines Del Matrimonio.-** Según algunos autores clásicos y otros modernos del Derecho, la sociología y filosofía, encontraremos diferentes fines que no se contraponen, veamos:

**\*SOCIOLOGICAMENTE,** La teoría KANTIANA pone el acento de la finalidad del matrimonio en la satisfacción del instinto sexual. Como es de observar, siendo importante este fin no es el único. El matrimonio es mucho más que una relación íntima, es una vida compartida por dos personas que se han unido para marchar juntos con un destino común, es un estado de vida.

Según **MONTAIGNE** y **SHOPENHAUER** el fin del matrimonio se ubica en el bienestar de la prole. Sobre el particular también no es el único fin y no puede serlo, en razón de que el matrimonio une a dos personas que pretenden lograr su felicidad juntos; felicidad que no puede pasar exclusivamente por la existencia de hijos, que si ellos sobrevienen en buena hora, pero si no los hubiera siguen ellos casados compartiendo toda una vida.

**LAS TEORÍAS DE ARISTÓTELES Y SANTO TOMAS DE AQUINO** atribuyen al matrimonio un doble propósito, de un lado la procreación y subsiguiente educación de la prole y de otro, el mutuo auxilio entre los conyugues, estos fines son importantes, pero no son los únicos.

**EL CANON DE 1055 DEL CODEX JURIS CANONICI DE 1983** Establece como fines del matrimonio el bien común de los conyugues, y la generación de educación de los hijos. Es importante la precisión que se hace con respecto al bien común de los conyugues.





**MARCEL PLANIOL** y **GEORGES RIPERT** señalan que el matrimonio crea una sociedad entre los dos esposos, con obligaciones recíprocas, pero su objeto esencial es la creación de la familia. Ciertamente que el matrimonio es fuente de la familia, sin embargo, debemos reconocer que no es la única fuente, pues es un hecho real la presencia del concubinato, donde hombre y mujer viven como casados sin estarlo.

**EL MAESTRO HECTOR CORNEJO CHAVEZ**, opina que la revalorización de la comunidad de vida entre los conyugues, como una finalidad básica del matrimonio, es enteramente justa. La constitución de una plena comunidad de vida como finalidad jurídicamente reconocida, a decir de KIPP y WOLF, destacaba ya entre los Juristas Romanos lo que nos legaron y hoy se reconoce en el matrimonio la comunidad del nombre, del estado, del domicilio y el deber de vivir juntos.

ESTA COMUNIDAD DE VIDA implica compartir juntos, los conyugues, tanto lo bueno como lo malo, el considerarse como identificados uno al otro sin intereses contrapuestos, la preocupación del uno por el otro, la asistencia recíproca, etc. Todo hace que estos conyugues al compartir el lecho y la mesa se sientan como una sola persona, donde no existe lo tuyo ni lo mío, sino lo de los dos. Esta comunidad significa convivencia con la aceptación de las reglas que impone la institución del matrimonio y **conduce a un fin: LA FELICIDAD DE LOS CONYUGUES.**

#### **6.-NATURALEZA JURÍDICA.-** la naturaleza jurídica del matrimonio:

Matrimonio contrato, matrimonio institución y matrimonio contrato-institución, veamos por separado.

**Matrimonio Contrato.-**Se ha sostenido que el matrimonio es participe de todos los elementos esenciales del contrato y no afecta su esencia que puedan existir restricciones que reduzcan su campo de acción, tal como ocurre con otras relaciones jurídicas cuya calificación contractual esta fuera de toda duda.

**Roger Rodriguez Iturri**, en su libro matrimonio, familia y adolescencia, refiere que la doctrina Italiana persistirá con mucho vigor en la concepción del matrimonio contrato, en algunos casos los tratadistas agregaran que se trata de un contrato de derecho familiar



distante de los otros contratos de índole patrimonial. Tal distancia se aprecia en las condiciones de existencia y validez, como también en la capacidad de los contrayentes, en los vicios del consentimiento, la forma y los efectos, que en el contrato matrimonial tiene una regulación jurídica muy particular.

**Jose Luis Lacruz Berbejo**, dice que el matrimonio es un contrato desde su hecho constitutivo del vínculo, donde se aprecia el acuerdo de voluntades propias que afectan la autonomía de la voluntad; pero sin implicar como contrato familiar.

**Matrimonio institución.**- Afirmamos que los contratos comprometen el patrimonio de los contratantes, Pero el matrimonio como dice Roger Rodriguez Iturri en el Libro citado, es el propio sujeto, que se compromete al fusionar su existencia con el de otra, así que no podemos definir al matrimonio como simple contrato.

Al señalar al matrimonio como una gran institución social fundada en el consentimiento de los contrayentes. Al respecto **Dalmacio Velez Sarfield** decía "...Un hecho de la importancia y resultados del matrimonio no podían descender a condiciones de una estipulación cualquiera (...).

Serían necesarias tantas excepciones al contrato". Mejor es considerar al acto, dejando al legislador libertad para formular todas las condiciones del matrimonio que no podían estar contenidas el contrato, entonces conviene reputarlo como institución.

**Juan Carlos Reborá** señala el matrimonio No es un contrato, es un régimen Legal.

**Julieb Bonnacase**, consideró al matrimonio como institución con reglas de Derecho Fundamental Imperativas, de las cuales deriva una situación jurídica compleja, cual es el estado de conyugues Señala que el matrimonio implica a la Institución Jurídica, que dentro comprende reglas jurídicas que presiden esta organización de unión de dichos sexos y de la familia natural, como al acto jurídico propio de la celebración de esta unión ante un oficial del estado civil y que no hay más objeto que la adhesión de los interesados a la institución jurídica del matrimonio, cuyas son prioritarias.



**Matrimonio contrato institución.-** Roger Rodríguez Iturri refiere que es Rouast en Francia, intenta Conciliar las dos doctrinas antes expresadas en el trabajo que colabora con Planiol y Ripert. A propósito del tema. Rouast establece que el matrimonio como institución constituye un todo jurídico compacto (reglamento o estatuto) al que las partes tienen las facultades de adherirse, y una vez adheridas o sometidas el régimen es inalterable.

Esta teoría explica la intervención del representante del estado, y la imposibilidad de los contrayentes para modificar sus efectos y el alejamiento de las teorías de las nulidades propias derecho común.

En España se adhieren a la unión mixta Federico Puig Peña; le parece oportuna la tesis contractualista, la que fundamenta técnicamente la contratación válida de las nupcias, pero la teoría de la institución al considerar al matrimonio como un estado jurídico.

**Jose Puig Brutau;** cree que no tiene sentido contraponer estas ideas de contrato e institución, ya que dichas ideas pueden ser ambas a la vez, contrato o negocio jurídico bilateral mente al mismo tiempo institución, lo primero en cuanto al acto constitutivo y lo segundo en la realidad del matrimonio ya realizado.

En síntesis se podría decir mientras el matrimonio es como acto un contrato, y como estado es una institución. **Matrimonio Andino.-** en divorcio de la realidad y el derecho En la **constitución política de 1979** en el cap. Referido a la familia, artículo 5, se utilizó el término “las formas de matrimonio...”. No olvidemos que el Perú siendo un país pluricultural no tenemos una sola forma de matrimonio, sino que junto al matrimonio civil con sus efectos jurídicos, existen también los de las comunidades alejadas y grandes ciudades otras formas matrimoniales, que si bien no generan efectos jurídicos contemplados en nuestras normas civil si producen efectos entre los que los contraen, y también los hijos que sobrevengan y a la comunidad entera esto en cuestión del matrimonio formal.

Pero existe este otro matrimonio informal celebrado según las costumbres de las comunidades indígenas, que generan también de deberes y derechos, entre los participantes y su comunidad. Esta realidad no es posible desconocer.



Pero sin embargo, a la luz de la normatividad positiva, el llamado matrimonio andino, no tiene un reconocimiento y sus consecuencias no tienen un derecho oficial.

Por lo tanto consideramos necesaria una separación entre la verdad real y la verdad legal.

El antropólogo **Juan Ossio Acuña**, dice que en las comunidades andinas el emparejamiento es requisito indispensable para que los individuos accedan a un orden pleno y condición de adulto dentro de dicha comunidad. “Así tenemos la adquisición de una serie de Derechos y Deberes impuesta por su familia inmediata y la comunidad, como la adquisición formal de la tierra participación en faenas comunales y derecho de usufructuar los bienes de la comunidad”.

Está clara la diferencia entre la institucionalización del matrimonio oficial y el matrimonio andino que no es oficial.

Desde nuestra legislación positiva el matrimonio implica la unión voluntaria y concertada, mientras que en los matrimonios andinos muchas veces no existe esta concertación de voluntades entre estos contrayentes, como ejemplo en el chahua manta orpoy o matrimonio en crudo no es requisito el conocimiento previo entre los contrayentes y, por lo tanto, esta voluntad de unirse.

También sabemos que estas uniones son concertadas por los padres de los novios, los que simplemente aceptan la voluntad de estos.

Por otro lado es requisito para que esta unión sea válida, según nuestro Código Civil, que los contrayentes estén legal mente aptos para ello. En el matrimonio andino los hombres se casan a partir de los 14 años a las mujeres a los 13 años. Las formalidades para celebrar un matrimonio valido que son cuatro etapas (declaración del proyecto matrimonial, publicación de dicho proyecto, declaración de capacidad de los contrayentes, y celebración del matrimonio propiamente dicho), No se aplican al matrimonio andino que es celebrado según sus propios usos y costumbres muchas veces coincidiendo con las fiestas patronales.

Recomendamos que a futuro podamos incluir en nuestra legislación no solo un único matrimonio con efectos jurídicos, como en el Matrimonio Civil, y que a la par de este, aceptemos la existencia de otras formas matrimoniales.



**Servinacuy:** una forma de matrimonio andino. Este es un matrimonio a prueba, de esta opinión discrepa el antropólogo Juan OSSIO Acuña él dice que toda la vida matrimonial andina es una constante prueba de estabilidad y unidad.

No es una ceremonia, más bien una la demostración de templanza y madurez. Este autor la consolidación emocional y económica de una familia nuclear es un proceso, empezando con el matrimonio siguiendo por etapas que duran varios años. El servinaKuy es una larga prueba de pareja. La que es reforzada por un hijo y el reconocimiento para fundar una familia desde ese momento es considerado como runa (hombre) y huarmi (mujer).

Es parecida la opinión de Fernando de Trazegnies, dice la persona se va casando y asumiendo compromisos mayores a lo largo de un proceso a través del tiempo y no en un solo acto.

Juan Ossio, La relación de pareja que nace del servinaKuy, no como una prueba sino resulta ser fuente de Derechos y Deberes, para ellos y para los hijos que sobrevengan, y la comunidad entera.

Pero debemos preguntarnos si el Servinakuy puede ser asimilado con la figura del concubinato.

La ley peruana regula el Concubinato como la unión de hecho entre hombre y mujer, sin estar casados hacen vida de tales, concediéndoles derechos patrimoniales al equiparar la sociedad de bienes de la unión de hecho, y comunidad de gananciales nacidas con el matrimonio.

Establecemos una clasificación del concubinato regular que cumple ciertas exigencias legales y el Concubinato lato o irregular que no reúne estos requisitos legales.

Existe un denominador común para el Concubinato y el Servinakuy, y es la vida en común entre un hombre y una mujer no sancionada por la ley, pero este no siempre termina cumpliendo los requerimientos legales para considerarse un concubinato regular o también llamado Strictu Sensu (en estricto sentido), ya que en la mayoría de los casos



tendríamos que incluir al Servinakuy en los llamados concubinatos irregulares, porque la pareja no lleva vida en común de por lo menos dos años o existen impedimentos matrimoniales.

Es en esta última exigencia donde vemos con nitidez que el Servinakuy no podría considerarse como Concubinato regular, ya que muchas no responde a la voluntad propia de la pareja, y el requisito de edad no lo acompaña.

Teniendo al divorcio dentro del derecho positivo, y como una realidad de nuestra Sierra. Concluiremos como anterior mente lo hemos señalamos, con la posibilidad que en un futuro en nuestro país se incluya dentro de su normatividad todas estas formas de unión de parejas que son fuente de familia, y para ello protección eficaz. De los Derechos no solo de los que viven así, sino en particular de la prole que sobrevenga.

## **REGULACIONES SOBRE MATERNIDAD Y TRABAJO**

- El Reglamento De La Ley De Modernización De La Seguridad Social En Salud Decreto. Supremo.Nº009-97-SA / Regulación of the Law on Social Security in Health.

## **PROTECCIÓN**

La trabajadora embarazada no puede efectuar tareas que pongan a ella o a su bebe a cualquier peligro. También se requiere al empleador a asignar a la trabajadora embarazada tareas que no pongan en peligro su salud o la del embrión o feto. El empleador puede transferir a la empleada gestante a cualquier otro trabajo conveniente siempre y cuando ella tenga la misma categoría profesional. Fuente: §1-9 del Decreto Supremo N° 0092004-T

## **TIPOS DE TRABAJO**

Todos los tipos de trabajo que conocemos dependen o están relacionados a una actividad laboral, tarea y función que se realiza de forma física y mental, según la exigencia de dicho empleo, y estos a su vez se relacionan a las capacidades que posee cada persona, que lo desarrolla según sus habilidades físicas o mentales o según su nivel de preparación con la que cuentan entre estos tenemos:



**1.-Trabajo manual.-** Es aquel trabajo que es relacionado directamente con las manos, y está considerado como el más antiguo que existe. Ya que antes de la revolución industrial era el único trabajo que se conocía como tal. Aquí están incluidos los Pintores, Artesanos y Escultores.

**2.-Trabajo intelectual.-** dentro de este tipo están considerados las actividades realizadas con el fin de formular, encontrar y soluciones a determinados problemas, este tipo de trabajo es personal, ya que depende de la persona misma y sus destreza cognitivas para las soluciones de estos, y depende de la curiosidad mental, motivación , organización, disciplina, compromiso, iniciativa, etc. se encuentran en este grupo los empresarios, arquitectos, ingenieros, profesores incluso los presidentes de las naciones.

**3.- Trabajo Independiente y/o Autónomo.-** Es aquel trabajo donde el o la persona que lo realiza haciendo actividad las actividades laborales por cuenta propia, y no depende de un contrato, o no depende de un jefe, las herramientas con las que trabaja son de su propiedad, no tiene un horario establecido y se relaciona directamente al trabajo público. Tenemos en esta categoría a los emprendedores, Costureras, Diseñadores de páginas web, Contadores independientes y muchos otros.

**4.-Trabajo Eventual o Provisional.-** Puede ser más trabajo relacionado a la actividad física o intelectual, Y se caracteriza por ser más un contrato con un plazo corto y determinado, Sin la necesidad de ser incluido en una Nómina de la empresa contratante. Se pone de manifiesto cuando las empresas necesitan cubrir un puesto de trabajo en situaciones eventuales y especiales.

**5.-Trabajo Artesanal.-** En este tipo de trabajo podemos agrupar a todas las actividades relacionadas a la creatividad, e ingenio de la persona. Esta realizada normalmente sin el apoyo de maquinarias y cada pieza, producto es diferente de los demás.

**6.- Trabajo Dependiente.-** Los trabajadores dependientes son aquellas personas que prestan sus servicio a otra persona sea Natural o Jurídica, bajo la figura de un contrato de trabajo, existiendo una subordinación y el pago de un salario.



**7.-Trabajo Calificado.-** Tipo de trabajo que requiere que el trabajador este completamente apto para ocupar el puesto que se está ofertando. la persona debe avalada por una institución educativa que acredite o certifique, si se encuentra capacitada para tal fin. Como son los Profesores, Abogados, Médicos, Científicos, entro otros.

**8.-Trabajo No Calificado.-** es aquel trabajo que no requiere que la persona este calificada o tenga formación académica, en ciertas ocasiones necesitan un poco de experiencia, habilidades o destreza específica, muchas veces esto no es factor limitante como ejemplo tenemos a los vendedores, choferes, peluqueras, masajistas, son algunos de este tipo de trabajo.

**9.-Trabajo Informal.-** Son las actividades realizadas al margen de lo legal en materia laboral, no tienen una remuneración económica establecida por ley, no cuentan con protección social ni estabilidad económica. En este grupo tenemos al vendedor ambulante, trabajadores de servicio doméstico, y limpiaparabrisas.

**10.- Trabajo Formal.-** Son los empleos que están garantizando por el Estado y la empresa privada, y formalizados por contrato, establecido entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador goza de los beneficios amparados por ley en materia laboral y comprometido a cancelar pago de Impuestos y Seguro Social.

**11.- Subempleo.-** Es un fenómeno laboral, donde una persona trabaja menos horas o realiza una actividad que se encuentra por debajo de su capacidad y nivel profesional, con sueldos inferiores, Esto se da en las empresas en las que las personas con capacitación y preparación académica, realizan actividades menores a sus capacidades pero con la promesa de un ascenso.

**12.- Sinecura.-** Son aquellos empleos en los cuales una persona ejerce un cargo altamente retribuido económicamente pero sin hacer ningún tipo de actividad o se hace muy poco. Este es tipo de trabajo siempre es realizado por diputados, políticos, estrellas de realitys de tv. Entre otros.





**13.- Trabajo registrado o en blanco.-** trabajo o empleo en donde el trabajador o empleado goza de todos los beneficios que establece el estado garantizando un seguro médico a él y su familia, además el trabajador cuenta con vacaciones, aguinaldos, y jubilación, y acceder a créditos y beneficios financieros.

**14.-Trabajo no Registrado o Negro.-** Es el trabajo Sin previo contrato ni ningún tipo de beneficios laborales, el empleador no destina parte de los salarios para pagar lo establecido por ley. Consecuentemente a la hora del despido el trabajador no cuenta con indemnización ni jubilación.

**15.-Trabajo Intermitente.-** Es nueva modalidad de contrato donde el trabajador se encuentra a disposición del empleado cuando este requiera de sus servicios. En ese momento se realiza el pago establecido en el contrato. Si el trabajador no acude en el momento establecido, no recibirá ningún pago.

**16.-Trabajo Nocturno.-** Es el trabajo donde su campo de acción o jornada del empleado es de noche y el horario queda establecido de acuerdo a las leyes de cada país. Generalmente este horario es de 10:00pm a 6:00am del día siguiente, en donde el empleado recibe su compensación económica previamente fijada en el contrato.

**17.- Trabajo de Alto Riesgo.-** Trabajo donde las condiciones ambientales hacen que las tareas a desarrollar sean consideradas altamente peligrosas y difíciles. Son realizados en espacios reducidos, espacios a gran altura, exposición a sustancias químicas, radiaciones y ruidos altos, y requieran de la supervisión constante por personal capacitado para esta actividad y necesariamente se necesita permisos especiales para su realización.

**18.-Trabajo en Equipo.-** trabajo en el cual varias personas ejecutan una función en especial. Enfocados a un mismo propósito, es realizado de manera organizada y por personas con diferentes especialidades, conocimientos.

En nuestro país. El Art.4 de la Constitución Política del Estado se refiere La comunidad y el estado protege a la familia y promueve el matrimonio El Art.º V, Dec. Legislativo 346, de la Ley de Política Nacional de Población, señala que el Estado ampara



prioritariamente el matrimonio y la familia. El Art. °233 del Cód. Civil. De 1984, establece que el fin de regular a la familia es el de fortalecerla.

Los legisladores en una suerte de Título Preliminar, han consignado normas que pretenden comunicar a todo el Libro de Familia. recordando sobre el particular que cuando se trabajaba la reforma del Código Civil de 1936, y la elaboración del código civil de 1984, se discutió si era necesario independizar el libro de familia del código civil y tratarlo como otro código de familia aparte como, sucede en Cuba, Bolivia; Costa Rica, Panamá, el Salvador; y si esto no era necesario y solo debía seguir siendo parte del código civil, tesis última que primo y por ello el código civil de 1984 la recoge en el libro III de derecho de familia.

En este tema diremos que lo importante no es tanto regular en forma separada e independiente del Código Civil, a la familia, sino que son operadores del derecho, y principalmente la magistratura especializada en familia, los que deben atender el problema familiar más que el problema legal y verlo como problema humano; Si esto se consigue habremos avanzado mucho en los problemas planteados a nivel familiar.

1.- Cual es el fin de regular a la familia. - En el Libro III. art. N°233(del Código Civil de 1984), que la finalidad de regular a la familia es contribuir a su consolidación y fortalecimiento jurídico. En armonía con los principios de la Constitución Política. En la Constitución Política de 1993, a diferencia de la constitución política de 1979, no le dedica una sección a la familia; Sin embargo en el:

**Cap. II. Artículo. N°4;** Constitución Política Peruana 1993(Referido a la Comunidad y el Estado que Protege a la Familia. Señala que los fines de la comunidad y estado Primordiales es de proteger al niño, adolescente, madre o anciano en abandono. Protegiendo a la familia y promoviendo el matrimonio, reconociendo estos dos últimos como institutos naturales y fundamentales en la sociedad.

([www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Constitucion\\_Peruana\\_Comentada.pdf](http://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Constitucion_Peruana_Comentada.pdf)) la forma o causa de separación se regula por ley.



**Artículo N°5;** Regula el concubinato. Unión establecida por un varón y una mujer, libres de todo impedimento para realizar esta unión de hecho.

<http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-delPeru1993.pdf>.

**Artículo N°6,** Que trata de la patria potestad e igualdad de los hijos. De la Política nacional de población cuyo objetivo es difundir y promover la paternidad y maternidad responsable y reconocer los derechos de las familias, asegurados por el Estado los que son. Los programas como los de educación y a la debida información adecuada y el acceso a medios, sin poner en riesgo la vida o salud. Como el de los padres para con los hijos y viceversa. Concordes **Ley N° 28970** (Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos).

Que mediante incorporación del Art.10, y modificación de los artículos 3,4 y7. Dicha ley. Que establece funciones y obligaciones correspondientes a entidades públicas y privadas. Como el ministerio de justicia y derechos humanos, ministerio de la mujer y población vulnerable. Para el buen funcionamiento y eficiencia del Registro de Deudores Alimentarios Morosos, REDAM.

**Artículo N°13,** Sobre el derecho de los padres de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo de los hijos. La educación, y la libertad garantizada por el gobierno cuya finalidad es el desarrollo integral.

Concordes a la **Ley N°28628.** En este reglamento se establece las normas de participación de padres, tutores y curadores, en el proceso de educación de los hijos; Y cómo organizar y constituir las asociaciones de padres de familia en las instituciones educativas públicas.

**Artículo N°2, inc. N°6, inc.7°,** tratara sobre la protección y la intimidad de la familia. Estos incisos hacen un hincapié, En establecer los derechos que tienen las personas o familias afectadas por falsas o inexactas publicaciones causadas por los servicios de información, escritos o computarizados masivos etc. público o privado que no deben suministrar información que afecte la intimidad, el honor la imagen personal o familiar.



Concordes a **Ley N°26775**, (Establecen los derechos de rectificación) para las personas naturales o jurídicas, afectadas por dichas afirmaciones tienen derecho a la rectificación por dicho medio causante; de forma gratuita e inmediata y en proporción al daño, esta persona o representante legal, ejerce el derecho mediante Solicitud notarial cursada por conducto notarial dentro de los treinta días.

Esta rectificación debe hacerse dentro de los siete días recibida la solicitud, si esto no se da el solicitante puede recurrir al Comité de ética establecidos por medios de comunicación. El ejercer este derecho no impide ni limita La acción de Amparo.

**Artículo N°24**, deja entrever una suerte de Salario Familiar; y responsabilidad del Estado y concorde al mandato constitucional y lo dispuesto por los convenios como La Organización Internacional de Trabajo. Convenios e regular la remuneración mínima en conjunto y participación las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores.

Concorde al convenio 26 y 99 de la Organización Internacional del trabajo, y ratificados por los Resoluciones Legislativas N°14033, de 04 de Abril de 1962; Y la Res. Leg. N° 13284 del 01 de febrero de 1960, Respectivamente.

**Artículo N°200, inc.3°**, sobre la protección de intimidad familiar a través del proceso de **HABEAS DATA**, entre otros. Y las demás acciones de Garantías constitucionales como son:

**1 Habeas Corpus**, que procede ante hecho u omisión de cualquier autoridad, Funcionario o persona, que vulnera o amenaza la libertad individual o los derechos constitucionales conexos.

**2 Acción de Amparo**, que procede contra Hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución. No procede contra Normas Legales ni Resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular. (\*) Inciso modificado por el Art. Único de la ley N°26470, del 12 junio 1995, que dice: “La acción de amparo Acción de Amparo No procede Contra normas legales ni resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular”. (\*)



Inciso modificado por el Artículo Único de la Ley N° 26470, publicada el 12 junio 1995, cuyo texto es el siguiente:

**3 La acción de Habeas Data**, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los derechos a que se refiere el art.2,inc. 5, 6 de la Constitución”.

Acción de inconstitucionalidad, que procede contra normas con rango de ley, decretos Legislativos, Decretos de urgencia, Tratados, Reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales que contravengan la Constitución tanto en la forma o en el fondo.

Acción Popular, que procede, por infracción de la constitución y de la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera se ala autoridad de la que emanen.

Acción de Cumplimiento, que procede contra cualquier autoridad o funcionario renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.

**Nota:** Las acciones de habeas corpus y acción de amparo, no son suspendidas durante los regímenes de excepción que refiere el Art.137 de la Constitución. Y si son interpuestas este tipo de acciones relacionadas a derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la proporcionalidad y razonabilidad del acto restrictivo. No es competencia del juez cuestionar la declaración de estado emergencia o de sitio.

#### **2.4. DEFINICIONES DE TÉRMINOS DE AFECTACIÓN .**

Es un sustantivo femenino se define como la acción y resultado de afectar o de afectarse, Influcidar en forma contraproducente y perjudicial.



## **ESTABILIDAD LABORAL**

La noción de la palabra estabilidad se encuentra recogido como un principio que otorga carácter de perpetuidad a la relación laboral y hace dependiente su disolución o término solo y únicamente por parte de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente por la del patrón o por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador. En toda actividad laboral, los trabajadores han luchado con el objeto de conservar el trabajo, a fin de poder subsistir, tanto ellos como sus familias, y a base de tal lucha surgen los diversos conflictos y problemas que aún podemos experimentar.

**DESPROTECCIÓN** . Falta de protección.

**DESPIDO**. Acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo.

**DERECHOS FUNDAMENTALES** Los derechos fundamentales son aquellos inherentes al ser humano, pertenecientes a cada persona por el hecho mismo de ser persona y en razón a su dignidad y que tienen plena fuerza normativa.

**PROTECCIÓN**. Del latín protectiō, es la acción y efecto de proteger (resguardar, defender o amparar a algo o alguien). La protección es un cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema.



## CAPITULO III FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

### 3.1. HIPÓTESIS GENERAL

-La desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres en el ordenamiento jurídico peruano, los cuales son: Derecho al Trabajo, Derecho a la no Discriminación, Derecho a la Seguridad Laboral; de manera discriminatoria.

### 3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

-**Los derechos fundamentales** afectados por la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres, son:

- Derecho al trabajo del trabajador padre de familia.
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la seguridad laboral y,
- **Los beneficios** de la promulgación de una norma que prohíba el despido de

trabajadores próximos a ser padres, están referidos a la aplicación de igualdad de género en el trabajo, así como a la primacía del interés superior del niño.



### Categorías de estudio

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres	-Naturaleza jurídica
	-Estabilidad laboral reforzada
	-Despido por causa justa.
	-Despido arbitrario
	-Despido nulo
	-Facultades del empleador
	-Abuso del derecho
	-Limitaciones a las prerrogativas del empleador
	-Legislación comparada
Afectación a derechos fundamentales de los trabajadores	-Derecho al trabajo del trabajador padre de familia
	-Derecho a la no discriminación.
	-Derecho a la seguridad laboral.





## CAPÍTULO IV DESARROLLO TEMÁTICO

### 4.1. DISEÑO:

**Diseño** no experimental, debido a que no se manipulan variables

### 4.2. TIPO:

Jurídico explicativa

### 4.3. NIVEL:

Enfoque: La investigación será cualitativa documental y de campo, cualitativa debido a que utilizará datos sin medición numérica, se concentrará en una situación o fenómeno jurídico en particular referido a la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres y su afectación a derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico peruano, el cual se describirá a partir de la revisión de documentos y estrategias para la sistematización de la información. Fernández M. Urteaga Crovetto P. & Verona A., en Guía de Investigación en Derecho, Vicerrectorado de Investigación, PUCP (2015, p.18-19).

Será de campo debido a que obtendremos información de entrevistas con los involucrados en la problemática. La investigación de campo es la recopilación de datos de fuentes primarias para un propósito específico, es un método cualitativo de recolección de datos encaminados a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural.

### 4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA:

En el caso de investigaciones cualitativas documentales y de campo como la presente el universo o población corresponde al tema de estudio y análisis, sin embargo teniendo en cuenta que también es de campo y que el alcance es jurídico explicativo, como evidencia fáctica que nos servirá de apoyo para la consecución de nuestros objetivos



consideraremos también como población a los siguientes operadores del derecho: Jueces Laborales, abogados especializados en derecho laboral, trabajadores y empleadores.

La muestra se tomará mediante un tipo de muestreo no probabilístico y a elección del investigador.

En efecto para lograr un buen desarrollo de nuestro del trabajo, se realizarán diversas entrevistas a autoridades jurisdiccionales laborales y encuestas a empleados y trabajadores del sector público y de manera referente al sector privado, con el fin de recopilar información necesaria para nuestra investigación.

#### **4.6. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **Análisis documental:**

Las fuentes que han de usarse en la presente investigación serán básicamente de carácter bibliográfico, (libros especializados en la materia, artículos científicos jurídicos, normas jurídicas, resoluciones, jurisprudencia, derecho comparado y material académico virtual), en consecuencia se utilizará la técnica del análisis documental de dicho material, con la finalidad de profundizar el estudio y conocimiento de doctrina relevante para el tema de investigación y los problemas planteados, encaminados a cumplir los objetivos y validar las hipótesis.

La técnica del análisis documental utiliza la información cualitativa de documentos escritos, seleccionando los aspectos que corresponden a las categorías o variables en estudio.

##### **Encuesta:**

Por medio de esta técnica pretendemos investigar el conocimiento sobre los derechos que tiene el trabajador próximo a ser padre, por otra parte, investigar la situación laboral en la que se encuentran los trabajadores próximos a ser padres quienes laboran en el ámbito público y privado y de qué manera son apoyados o que beneficios adquieren.



**Entrevista:**

Por medio de esta técnica conoceremos las diferentes opiniones o puntos de vista de operadores del Derecho, acerca de la protección del empleo de los trabajadores próximos a ser padres.

Como instrumentos de recolección de datos:

-Fichas o formatos de análisis de textos, Con la finalidad de profundizar el estudio y conocimiento de doctrina relevante para el tema de investigación y los problemas planteados.

-Cuestionario de preguntas Para las entrevistas y encuestas.

#### **4.7. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Los instrumentos de recolección de datos contendrán además de los datos básicos de identificación, el concepto en análisis de acuerdo a las categorías y subcategorías de estudio, el contenido y las observaciones correspondientes.

#### **4.8. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Dada la metodología jurídica empleada no se utilizarán procedimientos estadísticos.



## CONCLUSIONES

- Las relaciones laborales de trabajador y empleador usen los medios administrativos legales de forma obligatoria.
- El empleador puede hacer el uso de motivo justo para finalizar un contrato.
- El despido de considera arbitrario al no tener causa justificada.
- La falta de cumplimiento de la ley N°30807, publicada el 05 de julio 2018.
- La desprotección al trabajador próximo a ser padre ppor el incumplimiento constante por parte de en nuestro ordenamiento jurídico y sus representantes
- La vulnerabilidad de derechos del trabajador como el de seguridad laboral, y al tener esta seguridad laboral por ende económica, El y su Familia gozan mejores condiciones
- EL constante despido de trabajadores por motivos que no gozan de una base legal concreta.
- Una mejor información al grupo trabajador de nuestra sociedad.
- Mejoramiento de asistencia social por parte de las autoridades competentes.
- Más interés por parte de las autoridades por este tipo de casos



### **RECOMENDACIONES:**

- Se recomienda la pronta implementación de los Centros de asistencia Social en todos los órganos jurisdiccionales.
- Es necesario que el estado invierta en la educación, seguridad, salud, y justicia. Por el bien de nuestras familias y sociedad.
- Una descentralización de las pocas oficinas de asistencia social lo que servirá para un mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- La necesidad de una nueva legislación para proteger al empleado próximo a ser padre.
- Mejor protección contra un despido arbitrario.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

### 6.1. Referencias bibliográficas:

- Giraldo Hoyos J. A. (2002). El Fuero Laboral Constitucional. Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
- Huerta Guerrero L. A. (2014). La Protección Laboral de la Mujer Embarazada
- en la
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Landa C. (s.f) Dignidad de lapersona humana. IUS ET VERITAS. Recuperado de
- <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15957-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63388-110-20161209.pdf>.
- Llanos Obando G. M. (2002). Estabilidad laboral reforzada en la legislación colombiana: y la descripción a la Jurisprudencia Constitucional. Universidad de Antioquia, Colombia.
- Ojeda Quiroz C. (2018). Mecanismos de Tutela Especial del Derecho al Trabajo frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez J. (2004). La estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa.
- Recuperado
- [https://www.academia.edu/30337798/PONTIFICIAUNIVERSIDAD\\_CAT%C3%93LICA\\_DEL\\_PER%C3%9A\\_ESCUELA\\_DE\\_POSRADO\\_AN%C3%81LISIS\\_DE\\_LA\\_ESTABILIDAD\\_LABORAL\\_DE\\_LOS TRABAJADOR ES\\_DE\\_CONFIANZA\\_SEG%C3%9AN\\_EL\\_TRIBUNAL\\_CONSTITUCION](https://www.academia.edu/30337798/PONTIFICIAUNIVERSIDAD_CAT%C3%93LICA_DEL_PER%C3%9A_ESCUELA_DE_POSRADO_AN%C3%81LISIS_DE_LA_ESTABILIDAD_LABORAL_DE_LOS TRABAJADOR ES_DE_CONFIANZA_SEG%C3%9AN_EL_TRIBUNAL_CONSTITUCION)
- AL\_el 15 de noviembre de 2019.
- Vargas A. C. (2016). La extensión del fuero de protección de la trabajadora embarazada, al padre trabajador asalariado como progenitor, al amparo del Principio de Interés Superior de la Persona Menor de Edad. Universidad de Costa Rica



ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TITULO. Prohibición de Despido a trabajadores próximos a ser padres.					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Categoría N° 1	Subcategorías	Metodología
¿De qué manera la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres afecta derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico peruano?	Determinar de qué manera, la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres afecta derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico peruano.	La desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres en el ordenamiento jurídico peruano, afecta sus derechos fundamentales de manera discriminatoria.	Desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Naturaleza jurídica - Estabilidad laboral reforzada.</li> <li>-Despido por causa justa</li> <li>-Despido arbitrario</li> <li>-Despido nulo</li> <li>-Facultades del empleador</li> <li>-Abuso del derecho</li> <li>-Limitaciones a las prerrogativas del empleador</li> <li>-Legislación comparada</li> </ul>	<p>Diseño No Experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> La investigación será Cualitativa documental y de campo.</p> <p><b>Nivel o Alcance:</b> Jurídico explicativo</p> <p><b>Población - Técnicas e instrumentos para la recolección de datos</b></p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicas	Hipótesis Específicas	Categoría N° 2		
¿Cuáles son los derechos fundamentales afectados por la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres?	-Determinar cuáles son los derechos fundamentales afectados por la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres.	<p>-Los derechos fundamentales afectados por la desprotección ante despidos de trabajadores próximos a ser padres, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho al trabajo del trabajador padre de familia</li> <li>• Derecho a la no discriminación</li> <li>• Derecho a la seguridad laboral</li> </ul>	Afectación a derechos fundamentales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Derecho al trabajo del trabajador padre de familia.</li> <li>-Derechos a la no discriminación.</li> <li>-Derecho a la seguridad laboral.</li> </ul>	<p>Análisis documental</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p>-Fichas de análisis documental. - Cuestionario</p>



<p>-¿Cuáles son los beneficios de la promulgación de una norma que prohíba el despidos de trabajadores próximos a ser padres?</p>	<p>- Conocer los beneficios de la promulgación de una norma que ampare la protección del empleo de los trabajadores próximos a ser padres.</p>	<p>-Los beneficios de la promulgación de una norma que ampare la prohibición de despidos de trabajadores próximos a ser padres, están referidos a la aplicación de igualdad de género en el trabajo, así como a la primacía del interés superior del niño.</p>			
---	--	--	--	--	--





## REPORTE DE INCIDENCIAS

**TESIS “Prohibición de despido a trabajadores próximos a ser padres”.**

**Numero: 01/2020**

**FECHA: 06/01/2020**

**ELABORADO POR:** Br. Jesus Alberto Castillo Serna.

**AREA:** Recolección de Datos.

**TIPO DE INCIDENCIA:** Imprevista

**HORA DEL INCIDENTE:** 09:00 AM

El siguiente reporte de incidencias corresponde a una eventualidad surgida el día jueves 01 de enero por la mañana; Cerca de las nueve de la mañana llegó al estudio jurídico donde realizaba mis prácticas una clienta para consultar sobre las medidas legales que podía tomar para proteger su contrato de trabajo que mantenía con dicha empresa, el cual fue disuelto por sus empleadores según las declaración de esta clienta dicho contrato fue disuelto por los dueños de tal empresa al enterarse que la empleada se encontraba en estado de gestación y ese motivo fue la excusa de dicho despido.

Motivo por el cual decidimos buscar información a cerca de este hecho y encontramos poca información acerca de los medios legales mediante los cuales, las autoridades dan información sobre este tema.

Dicha clienta tenía ya un tiempo de más de tres años laborando en dicho establecimiento, y no contaba con la información necesaria para hacer respetar sus derechos sobre este su trabajo. Motivo que impulso más para el estudio e investigación de nuestro tema de investigación.

**Observaciones:** Se determinó que la información sobre los derechos de los trabajadores próximos a ser padres es muy poca y mal direccionada, ya que dichas autoridades no cuentan con locales, y personal especializado en su mayoría para la solución e información de dichos problemas y derechos con los que cuentan dichos trabajadores.

### Resultados:

- Se procedió con la recopilación de información y sobre este tema para proporcionar una información eficiente para la clienta y para nuestra investigación.
- Se realizó el trabajo de investigación, mediante encuestas, a trabajadores próximos



a ser padres, sobre si tienen información acerca o sobre los derechos de los que gozan y nos dimos con la sorpresa que poca era la información que recibían los empleados, por parte de sus autoridades competentes.