



FACULTAD DE DERECHO

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
DERECHO**

TESIS

**LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY
30367 PARA AUMENTAR LA AMPLIACIÓN DE LA
LICENCIA POR MATERNIDAD EN PARTO
MÚLTIPLE**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Medina Carhuatocto Danitza Lorena

Asesor:

Dr. Mendiburu Rojas Augusto Franklin

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

PIMENTEL – PERÚ

2018

DEDICATORIA:

La presente tesis está dedicada a mi madre Isabel Carhuatocto Gonzáles, por sus constantes consejos, por la motivación inquebrantable, por sus palabras, por sus incontables lecciones y enseñanzas, por confiar siempre en mí.

A mi padre Régulo Medina Idrogo, por el apoyo incondicional que me ha brindado, por sus discursos, por sus consejos, y sobre todo por el esfuerzo que ha hecho para poder darme una educación y poder llegar a ser profesional.

A mis hermanos Cathy, Renato y Brenda por su amistad y confianza, por siempre estar alentándome para no declinar y poder culminar con éxito el transcurso de mi carrera.

A mis sobrinos Steffano, Kiara y Thaiz para incentivarlos a lograr todo lo que se proponen teniendo claro que los sueños a base de esfuerzo si se cumplen.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, agradecer a Dios, al Señor Cautivo de Ayabaca, a Robín mi mejor amigo que desde el cielo guía cada paso que doy, porque sin su voluntad nada hubiera sido posible, y porque me ha permitido culminar una etapa importante en mi desarrollo académico.

A mi familia en general, y especialmente a mi madre, por haber sido el motor a impulsarme para poder lograr un escalón importante en mi vida personal.

A mis tíos padres Carmen y Segundo, por el amor y cariño incondicional que me brindaron, por formarme como la persona que hoy en día soy, por sus cuidados, su motivación e impulso para poder lograr mis metas.

A Cinthia Rosa Saldaña Saavedra, mi gran amiga, por toda la ayuda brindada en este camino, por su amistad incondicional, y por mantener siempre viva nuestra amistad.

A mis Docentes por todas las enseñanzas brindadas en este largo camino profesional.

RESUMEN

En cuanto al estudio realizado de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, ha permitido analizar y comprender diversas legislaciones, los cuidados y protección que se le da tanto a la mujer, a la trabajadora gestante y su menor hijo. Encontrados entre ellos la licencia por maternidad, que en nuestra legislación nacional otorga un permiso remunerado de 98 días pre y postnatal a la trabajadora gestante, mediante la Ley N° 30367; sin embargo, dicha regulación resulta insuficiente, pues no se está tomando en cuenta el proceso que la mujer pasa, en la cual, la condición de embarazo la hace más vulnerable, ya que tiene cambios físicos, emocionales, y la salud no es estable. El tener un parto múltiple implica mucho cuidado tanto para la madre como para los menores, ya que se pondría en riesgo la vida y la salud de ambas partes, sin embargo nuestra legislación no está tomando en cuenta, que la mujer atravesaría por una cesárea para poder alumbrar dos o más menores, y es así que el proceso para su recuperación sería lenta, cuidadosa, tanto para la madre como para los menores, que por su condición son seres humanos dependientes de la madre en este caso. El Perú es uno de los países con la licencia por maternidad más reducido. No obstante, los países europeos, tienen un alto número de días por licencia de maternidad y son remunerados, aparte de ser indemnizados por cada hijo, basándose en los gastos que acarrea.

Para analizar el plazo de licencia por maternidad en parto múltiple, se ha analizado la legislación comparada, Ley N° 30367, el Decreto Supremo 002-2016, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 183 de la OIT, y demás tratados que están por encima de la Constitución.

Finalmente, se propone una iniciativa legislativa, mediante la cual, planteamos la modificatoria del artículo 2° de la Ley N° 30367, sugiriendo el aumento del plazo de la licencia por maternidad a 60 días, por el caso de parto múltiple.

Palabras Clave: Maternidad, Licencia, Parto Múltiple

ABSTRAC

As for the study of maternity leave in cases of multiple births, it has allowed us to analyze and understand various legislations, the care and protection that is given to both the woman, the pregnant worker and her youngest child. Found among them the maternity leave, which in our national legislation grants a paid leave of 98 days pre and postnatal to the pregnant worker, by means of Law N ° 30367; However, this regulation is insufficient, because the process that the woman goes through is not taken into account, in which the condition of pregnancy makes her more vulnerable, since she has physical and emotional changes, and health is not stable. Having a multiple birth involves a lot of care for both the mother and the children, since it would put at risk the life and health of both parties, without however our legislation is not taking into account, that the woman would go through a cesarean to to be able to light two or more minors, and that is how the process for their recovery would be slow, careful, both for the mother and for the minors, who because of their condition are human beings dependent on the mother in this case. Peru is one of the countries with the lowest maternity leave. However, European countries have a high number of days for maternity leave and are paid, apart from being compensated for each child, based on the costs involved.

To analyze the period of maternity leave in multiple births, the comparative legislation, Law N°. 30367, Supreme Decree 002-2016, the Universal Declaration of Human Rights, ILO Convention 183, and other treaties that have been analyzed have been analyzed. they are above the Constitution.

Finally, a legislative initiative is proposed, by means of which, we propose the modification of article 2 of Law N ° 30367, suggesting the increase of the term of maternity leave to 60 days, for the case of multiple births.

Keywords: Maternity, Leave, Multiple Childbirth

INDICE

CARATULA.....	1
DEDICATORIA:.....	2
AGRADECIMIENTO:.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRAC.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	14
1.3. ABORDAJE TEÓRICO.....	20
1.3.1. LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367.....	20
1.3.2. LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD.....	35
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	45
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	45
1.6. HIPOTESIS.....	46
1.7. OBJETIVOS.....	46
1.7.2. OBJETIVO GENERAL.....	46
1.7.3. OBJETIVO ESPECIFICO.....	46
1.8. LIMITACIONES.....	46
2. MATERIAL Y MÉTODO.....	47
2.3. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
2.3.2. MÉTODO NO EXPERIMENTAL.....	47
2.3.3. MÉTODO EXPLORATORIO.....	47
2.3.4. MÉTODO DESCRIPTIVO.....	48
2.3.5. MÉTODO EXPLICATIVO.....	48

2.4.	ESCENARIO DE ESTUDIO.....	48
2.5.	CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS.....	49
2.5.2.	POBLACIÓN	49
2.5.3.	MUESTRA.....	49
2.5.4.	UNIDAD DE ESTUDIO	50
2.6.	VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	50
2.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
2.7.2.	ENTREVISTA	53
2.7.3.	ENCUESTA	53
2.8.	PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	53
2.9.	PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS	53
2.10.	CRITERIOS ÉTICOS	54
2.11.	CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO	55
3.	RESULTADOS	56
3.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
3.4.	PROPUESTA.....	74
3.3.	CONSIDERACIONES FINALES.....	77
3.3.1.	CONCLUSIONES.....	77
3.3.2.	RECOMENDACIONES	78
	REFERENCIAS	79
	ANEXO	83
	Anexo N° 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
	Anexo N° 02: TABLA DE ESCALAS PARA DIFERENCIAR LA PROLONGACIÓN DE LA LICENCIA EN PARTO MÚLTIPLE	84
	Anexo N° 03: ENCUESTA	84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comunidad Jurídica Laboralista.....	49
Tabla 2. ¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?	56
Tabla 3. ¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes?.....	57
Tabla 4. ¿Cree usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por parto múltiple?	58
Tabla 5. ¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?	59
Tabla 6. ¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en casos de parto múltiple?	60
Tabla 7. ¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?	61
Tabla 8. ¿Cree usted que el convenio 183 en vía Supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?	62
Tabla 9. ¿Considera usted, que la Declaración universal de los derechos humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa?.....	63
Tabla 10. ¿Cree usted que influye en nuestra legislación la Declaración universal de los derechos humanos?.....	64
Tabla 11. ¿Cree usted que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?.....	65
Tabla 12. Matriz de Consistencia	83
Tabla 13. Tabla de escalas para diferenciar la prolongación de la licencia en parto múltiple..	85
Tabla 14. Encuesta.....	86

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?	56
Gráfico 2. ¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes?	57
Gráfico 3. ¿Cree usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por parto múltiple?	58
Gráfico 4. ¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?	59
Gráfico 5. ¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en casos de parto múltiple?	60
Gráfico 6. ¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?	61
Gráfico 7. ¿Cree usted que el convenio 183 en vía supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?	62
Gráfico 8. ¿Considera usted, que la declaración universal de los derechos humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa?	63
Gráfico 9. ¿Cree usted que influye en nuestra legislación peruana la declaración universal de los derechos humanos?	64
Gráfico 10. ¿Cree usted que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?	65

I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto y como nuestras normas lo establecen, la mujer trabajadora, en la condición de embarazo en la que se encuentre, genera derechos que otras trabajadoras no cuentan, ya que la diferencia es esto “el embarazo”. La trabajadora al estar en estado de gestación, tiene derechos importantes, los cuales son, licencia por maternidad pre y post natal, subsidio por lactancia, hora de lactancia, entre otros, los cuales la norma de nuestra legislación lo establece.

El presente trabajo de investigación está basado básicamente en los Derechos laborales que tiene la trabajadora en estado de gestación y seguido del periodo de parto. Desarrollaremos primordialmente el derecho de la trabajadora gestante, continuado con el periodo de parto, específicamente a las trabajadoras que tienen un “embarazo múltiple” y los derechos que por norma corresponde a cada trabajadora que se encuentre en la condición ya manifestada.

Lo que se busca con la presente investigación, es ampliar la licencia por parto múltiple a favor de la trabajadora gestante. si bien es cierto la mujer en periodo de gestación sufre cambios físicos, como emocionales, se encuentra más susceptible por la misma condición en la que se encuentra y cuando llega el periodo de parto la recuperación es lenta y cuidadosa para que la trabajadora se reincorpore a su centro de labores, por lo cual el tiempo de licencia es de 49 días pre y 49 días postnatal, en el caso de “parto normal” para ser específico.

La licencia por maternidad en parto múltiple, está contemplado en el Ordenamiento Jurídico Peruano, así como también los derechos laborales los cuales goza la trabajadora en estado de gestación. Pero tenemos que tener en cuenta que establece 30 días de licencia en caso de parto múltiple o alguna discapacidad que pueda tener el nacido, lo cual el tiempo no es suficiente ya que la mujer no se daría abasto con dos bebés o más, su recuperación sería lenta y complicada por la misma condición de haber traído al mundo a dos o más personas. Es por eso que la presente investigación tiene como objeto de estudio proponer ampliar la licencia por maternidad en parto múltiple a 30 días más de lo establecido por hijo nacido.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación está basado básicamente en los Derechos laborales que tiene la trabajadora en estado de gestación y seguido del periodo de parto.

Si bien es cierto y como nuestras normas lo establecen, la mujer trabajadora, en la condición de embarazo en la que se encuentre, genera derechos que otras trabajadoras no cuentan, ya que la diferencia es esto “el embarazo”. La trabajadora al estar en estado de gestación, tiene derechos importantes, los cuales son, licencia por maternidad pre y post natal, subsidio por lactancia, hora de lactancia, entre otros, los cuales el Convenio, 183 lo establece.

Colombia, en caso de parto múltiple, su licencia se ampliaría a dos semanas más, de las 18 semanas que dan por un parto normal, para que la trabajadora deba obtener la licencia, deberá presentar a su empleador un certificado en la que conste su estado de gestación. La licencia se efectúa dos semanas antes de previsto el parto

Ley 20545 (2011. art.196) “Chile, en su normatividad establece que la licencia por maternidad es de 18 semanas, si es que el menor al nacer pesare menos de 1.500 gramos y en caso de que existiera parto múltiple, se le aumentará la licencia por una semana más, por cada niño nacido, a partir del segundo”.

“Argentina, en su normatividad establece que la licencia por maternidad es de 45 días pre y post natal, los cuales sumados dan 90 días calendario”.

Ley 5508 (2015. art. 11) “Paraguay, en su normatividad establece que la licencia por maternidad es de 18 semanas ininterrumpidas, toda vez que presente su certificado visado o expedido por el médico, en caso de embarazos múltiples la licencia se incrementará a 1 mes por cada niño a partir del segundo”.

España, la madre goza de licencia por un tiempo de 16 semanas, los cuales se pueden ampliar en caso de que existiera dos o más hijos, es decir en casos de parto múltiple o que el menor nazca con alguna discapacidad lo cual requiera el cuidado minucioso de la madre, ya que los menores que tienen diferentes discapacidades especiales, tienen que tener mayor cuidado y sobre todo la atención necesaria

Al respecto, si comparamos el plazo de licencia actual que otorga nuestro país, con países de América Latina como Ecuador, Bolivia, Uruguay y Argentina, vemos que nos encontramos a la par con dichos países, mientras que, si nos comparamos con Chile y Colombia, el plazo de licencia es mayor, siendo que en el caso de Chile el plazo de licencia se otorga hasta por dieciocho (18) semanas. Al realizar una comparación con países del continente europeo, como por ejemplo España o Italia, vemos que establecen licencias más extensas que la nuestra, pudiendo extenderse la licencia hasta cinco (5) meses, como en el caso de Italia.

Los países mencionados, establecen diferentes plazos en cada país de acuerdo a su legislación, pero siempre teniendo en cuenta la protección que le dan a la trabajadora gestante. A nivel mundial la trabajadora gestante está protegida por diferentes legislaciones laborales los cuales detallan el tiempo de licencia que se les otorga por la misma condición en la que se encuentran. En todos los países, los días que se otorgan varían, pero tenemos que tener en cuenta que no en todos está establecido el plazo por licencia de parto múltiple.

La licencia por maternidad en parto múltiple, está contemplado en el Ordenamiento Jurídico Peruano, así como también los derechos laborales los cuales goza la trabajadora en estado de gestación. Pero tenemos que tener en cuenta que establece 30 días de licencia en caso de parto múltiple o alguna discapacidad que pueda tener el nacido, lo cual el tiempo no es suficiente ya que la mujer no se daría abasto con dos bebés o más, su recuperación sería lenta y complicada por la misma condición de haber traído al mundo a dos o más seres humanos. Es por eso que la presente investigación tiene como objeto de

estudio proponer ampliar la licencia por maternidad en parto múltiple a 30 días más de lo establecido por hijo nacido.

Ley 30367 (2015, art. 2) establece, “el plazo de licencia por maternidad es de 49 días pre y 49 días post parto, pero también manifiesta que siendo este un embarazo múltiple se generará 30 días adicionales más. Si bien es cierto la mujer pasa por un proceso anímico y de salud al quedar en estado de gestación de un bebe, y tratándose de un caso múltiple, el cuidado y los riesgos serían el doble, si al traer un hijo al mundo, criarlo educarlo, etc. Es tedioso y complicado, se requiere de mucho más tiempo de lo que la norma lo establece”.

El estado busca proteger y respetar los derechos laborales de la trabajadora en estado de gestación como lo ha establecido sus normas, pero no se ha tomado en cuenta si es suficiente o satisfactorio el tiempo de licencia por maternidad en casos de parto múltiple, ya que la madre tiene que pasar por un diferente proceso de parto, y su recuperación puede ser más lenta de lo normal por el mismo hecho de alumbrar dos o más bebes, por eso es necesario velar por los derechos de la madre como de los menores nacidos.

1.2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Castillo (2012) en su tesis de pregrado titulada: **“El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada”**, realizado en la Universidad Nacional de Loja, Ecuador; llegó a las siguientes conclusiones:

“Es un problema jurídico de bastante importancia social, la cual la falta de poder coercitivo del Código del Trabajo en cuanto garantiza los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, durante el parto o después de él, así como en el período de lactancia, los que vendrían siendo vulnerados en el ámbito de la empresa privada. Siendo evidente que el Art. 156 del Código del Trabajo, establece para los empleadores que incumplan los derechos de la mujer gestante, o en el período postparto o de lactancia, como es por ejemplo el establecimiento de multa de hasta doscientos dólares, lo que en realidad no guarda relación con los gravísimos daños que podrían ocasionar los abusos laborales en contra de la mujer embarazada, que el ordenamiento constitucional, y por tanto, merece atención preferente de parte del Estado, de la sociedad y la familia”.

Cabezas (2017) Quito, Proyecto de investigación como requisito previo a la obtención del Título de Abogada, de la Universidad Central de Ecuador, tesis titulada: **“Derechos Laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016”**. “El Convenio de la OIT 187 que trata sobre los derechos de la mujer embarazada recomienda sobre la duración que la licencia de maternidad exige un periodo de 14 semanas como mínimo, en la recomendación núm. 191 se anima a los Estados Miembros de la OIT a extender esa licencia a 18 semanas por lo menos con la finalidad de que la mujer no deserté del trabajo”.

Mañón (2017) Costa Rica, artículo de la ciudad de la investigación en humanidades, lleva por título: **“Perspectiva jurídica del convenio 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en República Dominicana”**. “El presente artículo, tiene relevancia a la protección de los derechos laborales de la mujer trabajadora, especialmente en el proceso de gestación al aumentar el plazo de protección legal y las pautas de como iniciar su licencia de maternidad con previa presentación de un certificado médico, como medio de prueba. El artículo 191 de la OIT que acompaña al convenio 183, exhorta a los estados de extender la licencia por maternidad, las cuales son 18 semanas”.

Duran y Salgado (2003) Chile, en la Universidad de Chile, tesis de pregrado titulado: **“Protección de la maternidad en el Derecho Internacional”**. “La presente tesis, tiene por objeto el estudio y análisis del régimen de protección de la maternidad en la Legislación Nacional, el Derecho internacional y lo ordenamientos jurídicos extranjeros, lo cual desarrolla como puntos principales; los principios fundamentales del régimen sobre protección de la maternidad, la maternidad laboral, es decir, el descanso, el subsidio y fuero maternal, comprendiendo un estudio legislativo comparado de éstas y de las prestaciones económicas de maternidad”.

Zamorano (2000) Chile, en la Universidad de Chile, tesis de pregrado titulado: **“Descansos, subsidios e inamovilidad laboral por causa de maternidad”**. La presente tesis, tiene por objeto de estudio, “El régimen de protección a la maternidad, los descansos de maternidad, los subsidios devengados durante tales descansos y finalmente contra el despido en dichos periodos los cuales se encuentra la trabajadora gestante. Lo cual se estudia el derecho comparado, en la legislación y en términos internacionales”.

Izurieta (2015) Ecuador en la Universidad de las Américas, en su tesis titulado: **“La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador”**. “Diversos instrumentos internacionales protegen a la mujer embarazada. Entre otros están: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Convención de la

Organización, El Convenio sobre la eliminación de toda forma de discriminación, El Convenio 102 referido a la situación laboral de la mujer, y el Convenio sobre la protección de la Maternidad”.

Izurieta (2015) Ecuador en la Universidad de las Américas, en su tesis titulado: **“La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador”**.

“La mujer embarazada, cuando mantiene un contrato de trabajo, es decir una relación de dependencia con su empleador, se encuentra inmersa en todos los beneficios que gozan los trabajadores, siendo uno de ellos el descanso cuando una mujer tiene conocimiento de su estado de concepción. Para ser beneficiaria de estos derechos, es obligación de la mujer comunicar a su empleador al momento del conocimiento de su estado de gestación, para lo cual debe entregar un certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El empleador al tener conocimiento y la certeza que su trabajadora se encuentra embarazada una vez que ha presentado el certificado otorgado por el IESS, se encuentra en la obligación de conceder los beneficios que las leyes corresponden a la mujer trabajadora, efectivamente el empleador tiene el derecho de obtener la información oportuna respecto a la aplicación de los beneficios tanto para su seguridad y la de su trabajadora”.

Andrés (2015) Ecuador, el artículo científico que lleva por título: **“Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de Género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar”**.

“Este artículo presenta una reflexión acerca de las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar. Es necesario debatir y expresarnos sobre los derechos de las mujeres, en especial los laborales de manera general y de manera específico

de los que se encuentran embarazadas, con permiso de maternidad o de lactancia”.

1.2.2. ÁMBITO NACIONAL

Cueva (2016) tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: **“La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora”**. “La presente tesis, tiene por objeto de estudio, proteger con mayor intensidad a la mujer trabajadora gestante, buscando asegurar el empleo, la seguridad social, licencias remuneradas y por tanto el bienestar del niño o niña recién nacido. Siendo este el verdadero desafío que, hoy por hoy, nuestro ordenamiento tiene como asignatura pendiente”.

Osorio (2018) tesis de la universidad privada Antenor Orrego, titulada: **“Edad materna avanzada como factor de riesgo para embarazo múltiple”**. “La presente tesis, tiene por objeto de estudio, analizar que la frecuencia de edad materna avanzada en gestantes con embarazo múltiple es mayor que en las que tienen embarazo único”.

Cruzado (2015) Tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Privada del Norte, titulada **“La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba”**.

“La presente tesis, tiene por objeto de estudio, a la trabajadora embarazada durante el período de prueba, que cuenta con una estabilidad laboral precaria, sin protección alguna frente a las irregularidades que puede incurrir el empleador respecto a la fase extintiva de la relación laboral, toda vez que jurisprudencialmente, no existe pronunciamiento alguna sobre la solución a esta vacío legal, pues si bien es cierto, existen normas laborales destinadas a la protección de las trabajadoras gestantes durante la relación de trabajo, las mismas son aplicadas por los operadores jurídicos después

de que ésta haya superado el período de prueba; es decir hoy en día no existe ningún apartado normativo o jurisprudencia, que establezca, o aclare que la trabajadora gestante también debe ser protegida durante la etapa inicial del contrato de trabajo, es decir el período de prueba”.

Azabache y Barboza (2017) Trujillo, Tesis para optar el título profesional de Abogado, de la Universidad Nacional de Trujillo, titulada; **“El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”**. La presente tesis, tiene por objeto de estudio que;

“En el derecho comparado, existen países donde la licencia por paternidad se equipara con la licencia por maternidad, como es el caso de Islandia; asimismo, en Ecuador además de otorgar una licencia por paternidad de 10 días, es el único país que regula supuestos que permiten ampliar el plazo, en casos de nacimientos múltiples, por cesárea, nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, nacimiento con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con grado de discapacidad severa, o fallecimiento de la madre”.

Mazzoni (2018) tesis para optar el grado académico de magister en estudios teóricos en psicoanálisis de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada **“La experiencia de maternidad en el periodo post natal”**. La presente tesis tiene por objeto de estudio;

“El estudio se ubicó en una línea de investigación que propone a la maternidad como importante y como objeto de estudio, independientemente de la madre como facilitadora del desarrollo de la psiquis del pequeño bebe. La hipótesis de la invisibilización de la subjetividad materna conlleva a pensar cómo desde el psicoanálisis se ha invisibilizado la experiencia de la maternidad, y se ha descuidado la exploración de tales asuntos. Es este el vital aporte que realiza la presente

investigación para la disciplina, poder indagar y conocer la experiencia de madres primerizas de un sector socioeconómico medio de Lima que transitan el período post natal”.

Molero (2015) Docente del departamento de derecho y en la maestría de derecho del trabajo y seguridad social de la PUCP, en su artículo de opinión titulado **“Permiso por maternidad, igualdad y derecho al trabajo”**. Tiene por objeto principal;

“Cambiar la mentalidad de corto plazo, que el Estado peruano tiene como finalidad cumplir con los compromisos internacionales asumidos, a uno de mayor impacto: el de la igualdad real entre mujeres y hombres. Se requiere dejar de pensar solo en el parto y el nacimiento para ver también las cargas familiares que nacen como resultado del embarazo y que se amplíen más allá de los 98 días. Se solicita revisar la jornada de trabajo, su distribución y organización”.

Robles y Villaverde (2007), Tesis para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, titulada: **“Igualdad de sexo e igualdad de género en la Constitución Política del Perú”**. Abordando a la siguiente conclusión;

“Género es una construcción social, que considera que las características biológicas, ser hombre o ser mujer, no influye, ni mucho menos determina el comportamiento de hombre, y que la feminidad o masculinidad, son simplemente estereotipos contruidos e impuestos por la sociedad, por tanto, no son propios del ser humano. En este sentido la ideología de género establece que existe cinco orientaciones sexuales (abiertas a nuevas orientaciones) de las cuales el ser humano puede optar libremente por alguna de ella”.

1.3. ABORDAJE TEÓRICO

1.3.1. LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367

1.3.1.1. NORMATIVIDAD (DIMENSIÓN)

1.3.1.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Díaz (1997) define el Derecho del trabajo, señala concluyentemente que: El Derecho del Trabajo es una rama del derecho público y privado que tiene por objeto el reconocimiento y protección de los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación jurídica: empleador y trabajador en relación de dependencia, para asegurar el orden social, el desarrollo socio-económico y la paz social.

Linares citado por **Cabanellas (1968)** define al Derecho del Trabajo cuando señala que es “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.

1.3.1.1.2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Toyama (2005) Famoso doctrinario Nacional señala 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 ello por el carácter protector del derecho laboral ante los sucesos que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad”.

Pérez (2004) Jurista Español manifiesta “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”.

“Es factible afirmar que por estabilidad laboral se entiende a la permanencia que busca y anhela todo trabajador en su empleo; es decir que su contrato de trabajo se proyecte en el tiempo, perdure en él, puesto que es el único medio que tiene para consolidarse como persona y profesionalmente, así como la subsistencia de él y su familia, a razón de ser el medio que genera ingresos económicos. De lo antes descrito, se infiere que la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad”.

1.3.1.2. LA MATERNIDAD

Fajardo (1975) “un acontecimiento feliz (...) y un hecho natural del proceso vital de la mujer, que significa una de las funciones típicas de su razón de ser”, en ese sentido, la maternidad deberá ser protegida, esto es, la madre y su hijo o hija, serán proveídos de “las mejores condiciones de higiene, salubridad y descanso, antes, durante y después del parto”

Fajardo (1975) la maternidad es un proceso biológico, en el que necesariamente se requieren prestaciones médicas y sanitarias, asimismo, interrupciones laborales que deberán ser renumeradas.

Moreno (1956) Define a la maternidad como “un suceso natural que determina, durante un periodo bastante prolongado, la necesidad y conveniencia de evitar que la mujer concurra al trabajo”, con la finalidad de proteger a la madre y al recién nacido.

Oficina Internacional del Trabajo (2010) La protección de la maternidad ha sido una de las principales preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su primer año de existencia, en el que se

adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Aunque con el tiempo se han adoptado nuevos Convenios, las preocupaciones primordiales de la OIT con respecto a la protección de la maternidad siguen siendo las mismas: permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

Entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia de maternidad remunerada; el derecho interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar, la igualdad de género en el mercado de trabajo, se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas, discriminadas por su misma condición, es por ello que las mujeres en estado de gestación pueden desempeñar su trabajo con la misma actitud que lo hacían antes de la gestación.

“Si bien es cierto, en nuestro ordenamiento jurídico, la maternidad está protegida mediante la Ley N° 30367 del 15 de noviembre del 2015, mediante el cual regula el derecho de descanso pre y postnatal de las trabajadoras gestantes, el cual consta de 98 días de licencia por maternidad. Se indica, además, que el descanso por maternidad se extenderá por 30 días más en casos especiales: cuando suceda un nacimiento múltiple o alguna discapacidad en el menor”.

En lo ya manifestado, nos da a entender que la mujer en gestación está protegida, y hace prevalecer sus derechos, como para que no tenga un trato desigual en su centro de labores a causa del estado de gestación en el que se

encuentra, en lo cual también manifiesta que la trabajadora tiene que tener seguridad en el trabajo antes de y después del parto, es decir que cuando regrese a su centro de labores, después de culminar con su derecho de licencia por maternidad, ella no puede ser despedida por ninguna causa que viole sus derechos.”

1.3.1.3. LEY N° 30367, LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO (2015)

Para poder tratar sobre la Ley 30367, tenemos que tener en cuenta que, en inicios era la Ley 26644, la que regulaba los derechos mayormente conocidos de la madre gestante. Gracias a esta ley, la trabajadora gestante gozaba de 90 días de descanso, divididos en 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, esta Ley, tenía su reglamento lo cual es aplicable en sectores públicos y privados, también regula aspectos como el descanso adicional en casos que se presente un parto múltiple.

La presente Ley, protege básicamente los derechos de la trabajadora gestante, ya sea en su centro de trabajo protegiendo su estabilidad laboral, y sobre todo protegiendo sus derechos para que no sean vulnerados, así como también los beneficios que puede recibir por la misma condición en la que se encuentra. En el Artículo 2 de la presente Ley precisa lo siguiente:

Artículo 2.- Modificatoria del artículo 1 de la ley 26644

Es derecho de la trabajadora gestante, gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

Si bien es cierto la anterior normatividad, establecía que el descanso para la trabajadora gestante era de 45 días pre natal y 45 días post natal. La modificatoria amplía este plazo a 49 días prenatal y 49 días postnatal. La justificación de dicha ampliación se encuentra establecida en el **Convenio OIT 183 (2000)**;

Artículo 4.- “Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”.

La presente Ley, no solo establece los días de descanso pre y postnatal que por derecho le corresponde a la trabajadora gestante, si no también, se encarga de proteger la estabilidad laboral, ya que como la misma norma lo indica, la trabajadora embarazada no puede ser despedida en ninguna etapa del periodo de gestación, ni después de los 90 días posteriores al parto, ya que se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento o la lactancia, si el empleador no acredita la causa justa para despedir a la trabajadora, este incurría

en un despido nulo en contra de la trabajadora, lo cual correspondería su inmediata reposición y el pago por los daños y perjuicios ocasionados.

Barboza (2015) Siempre una mejora en la legislación supone per se un cambio positivo para todos: si antes la madre tenía 90 días por concepto de descanso por maternidad (repartidos en 45 pre – natal y 45 post – natal) y ahora tienen 98 días por dicho concepto, está bien; o, si antes la norma solo protegía a las mujeres embarazadas contra el despido nulo y ahora protege a las mujeres embarazadas, a las lactantes y a las que acaban de dar a luz, resulta mejor aún.

1.3.1.4. DECRETO SUPREMO QUE ADECUA LAS NORMAS REGLAMENTARIAS QUE REGULAN EL DESCANSO POR MATERNIDAD Y EL PAGO DE SUBSIDIO POR MATERNIDAD – D.S. N° 002- 2016- TR

Es relevante manifestar que, el referido de las licencias otorgadas por ley a las trabajadoras que se encuentran gestando, en el presente decreto supremo. Estas son el descanso prenatal y postnatal y la hora de lactancia.

Respecto al descanso pre y postnatal, lo cual se debe mencionar que su regulación se encuentra en el presente Decreto supremo N° 002-2016-TR la misma que cita:

“Artículo 2.- Precisa que es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal”.

También debemos tratar el ejercicio de descanso por maternidad, seguido del periodo de licencia que se otorga a las trabajadoras gestantes en casos de parto múltiple en el presente Decreto supremo N° 002-2016-TR la misma que cita:

*“Artículo 7.- El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los **treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.**”*

El legislador, a través del citado, es consciente que el momento de la gestación implica un cambio físico y psicológico en la mujer. Tal consecuencia no siempre va referida al mal llamado por muchos “simple hecho” de dar a luz; sino que, es necesario vislumbrar que éste puede venir acompañado además de complicaciones en el parto no planeadas y de efectos secundarios “post parto” que obligarán a la gestante a un descanso y recuperación de salud.

Por cuanto, el legislador considera en los referidos artículos, dos aspectos importantes para la mujer por el mismo periodo en el que se encuentra; lo primero es el efecto del parto en la mujer como sujeto individual, pero también toma en cuenta el tiempo necesario que la mujer deba conceder al recién nacido. Aunque la recuperación es un hecho indudable, el compartir tiempo madre y recién nacido es vital para el menor, ya que es tan vulnerable que necesita de los cuidados especiales que solo la madre los puede otorgar.

Todo ello, nos demuestra que la mujer al momento de alumbrar “un hijo”, pasa por un periodo de recuperación y sobre todo la necesidad que tiene el menor de tener a la madre cerca, y las necesidades que pueda tener por lo mismo que es un ser humano vulnerable. Si nos enfocamos en el caso de un parto múltiple, el proceso de recuperación sería más lento, ya que la mujer suele pasar por un proceso diferente para poder alumbrar a dos o más bebés, y los menores

necesitarían mayor cuidado, lo cual la madre requeriría tomarse un tiempo considerable mayor a lo establecido por la debida protección y cuidado que requieren los menores.

1.3.1.5. LEGISLACIÓN COMPARADA

1.3.1.5.1. COLOMBIA

Tatiana Cabello (2017) “Madre de partos múltiples o prematuros tendrán licencia de maternidad más larga”. “La representante dio a conocer que la ley no es retroactiva y “empieza a funcionar en el momento que sea publicada en la gaceta oficial”. “La ley que amplía la licencia de maternidad a 18 semanas en Colombia, muchas mujeres están contentas porque podrán pasar más tiempo con sus bebés, cuando se trate de mujeres con parto múltiple tendrán dos semanas más, es decir 20 en total. Para aquellas madres que tienen bebés prematuros la licencia aplica a partir del momento en que el recién nacido cumple los nueve meses de gestación”.

La Legislación Colombiana, en el Código Sustantivo del Trabajo, detalla la ampliación que se ha generado en la licencia por maternidad y también especifica los días adicionales que se genera en casos de parto múltiple.

Artículo 236.- Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido;

“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia”.

“5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más”.

Valencia (2017) “Considera que una licencia de maternidad larga puede perjudicar las oportunidades de crecimiento laboral de las mujeres y cerrar sus oportunidades en el mercado. Esto, debido al desequilibrio en días que existe frente a la que toman los hombres, que es de apenas 8 días. La congresista contó que en menos de 15 días que lleva en su nuevo rol como mamá ha pasado del cansancio extremo, la falta de sueño y la dificultad de la lactancia a la “adrenalina extrema”. Por eso ella considera que, más que una licencia larga, se necesita es que la mujer tenga apoyo a la hora de dedicarle tiempo a su hijo. Porque reconoce que ser mamá no es fácil. Y se necesita espacio libre para vivir esa etapa tranquilamente”.

“Reveló que buscará que la licencia de maternidad no sea obligatoria, sino flexible, y que sea la madre quien escoja cómo usarla, compartirla con el papá y adecuar su realidad laboral a ella”.

1.3.1.5.2. CHILE

Protección a la maternidad en Chile (2016) “La historia legislativa chilena en materia de protección a la maternidad tiene prácticamente cien años y comienza con la dictación de la Ley N°3.186, de 1917, que corresponde a la primera ley destinada a proteger la integridad de los hijos de las madres trabajadoras de fábricas, talleres y establecimientos industriales que empleaban 50 o más mujeres mayores de 18 años. En lo específico, estableció la obligación del empleador de implementar un espacio en el lugar de trabajo que estuviera especialmente destinado para

recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año, además permitía a éstas disponer de tiempo para amamantar a los menores sin que fuera descontado de su salario, convirtiéndose así en la primera norma de fomento de la lactancia para mujeres trabajadoras”.

Posteriormente, el Decreto **Ley N°442 (1925)**, estableció “un período de descanso de 60 días para la madre obrera se señaló como beneficiarias a las madres obreras y por tanto esto no era directamente aplicable para todas las mujeres trabajadoras- el cual se distribuye en 40 días previos al alumbramiento y de 20 días posteriores a dicha fecha. Durante este período, la madre tenía derecho a mantener el 50% de su salario, financiado de cargo del empleador, y a mantener su puesto de trabajo luego de finalizado el período de descanso. Adicionalmente, y de la misma forma como lo establecía la Ley N°3.186, se dispuso de un espacio en el lugar de trabajo para el amamantamiento de los hijos lactantes de hasta un año de vida, pero en esta oportunidad se redujo el número de mujeres que se exigía para implementar dicha obligación, a recintos que emplearan a 20 o más mujeres”.

La ley 20545, establece lo siguiente:

Artículo 1.- a) permiso por nacimiento de un hijo; La nueva disposición introduce un mejoramiento del beneficio de permiso por nacimiento de un hijo, toda vez que se le otorga al padre que se encuentra en proceso de adopción, a diferencia de la norma anterior que establecía que el referido permiso solo se otorgaba al padre al que se le hubiere concedido la adopción y se contaba desde la respectiva sentencia definitiva. La nueva disposición resulta aplicable a los padres que hayan comenzado un proceso de adopción y determina que gozarán de este permiso a partir de

la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal del menor.

b) Incremento del descanso postnatal en caso de partos múltiples; En caso de partos múltiples, “el período de descanso postnatal general se incrementa en siete días corridos por cada niño nacido a contar del segundo. Así, por ejemplo, el nacimiento de trillizos se traducirá en un aumento del descanso postnatal equivalente a 14 días corridos”.

Schmidt (2011) Ministra de la mujer dijo; "Tendremos un postnatal de país desarrollado, y es cierto también que esta política pública contribuirá a que algún día lo seamos, porque no hay nada mejor que invertir en desarrollo humano si se quiere alcanzar el desarrollo"

1.3.1.5.3. ITALIA

Reporte la Nación (2016) “La licencia para todas las madres es de 5 meses y se puede empezar hasta 60 días antes de la fecha de parto, pero también puede ser postergada hasta 30 días antes del parto, es decir si la madre lo desea y el médico considera que puede seguir trabajando”.

“Esta licencia de 5 meses un 80% del salario de cada mujer, después de ese periodo se puede pedir una licencia opcional en la que solo se paga 30% del sueldo por los primeros 6 meses. También la madre tiene una hora menos de trabajo cada 4 horas por lactancia. El estado provee una ayuda económica de entre 140 a 160 euros por mes”.

Organización Internacional del Trabajo (1996) “Las trabajadoras gozan de una protección especial en caso de embarazo y maternidad”.

“Desde el inicio del embarazo hasta un año después del nacimiento del niño, el trabajador no puede ser despedido (excepto por causa justa) y durante dicho período, una mujer que renuncie a su puesto tiene el derecho a percibir la misma indemnización que en caso de despido (siempre que lo notifique debidamente)”.

“La licencia de maternidad es obligatoria para las trabajadoras, desde dos meses antes del nacimiento del niño hasta dos meses después. La licencia anterior al parto puede comenzar en una fecha anterior a los dos meses, si el trabajo realizado es peligroso para la salud de la madre o del bebé. Por otro lado, es posible posponer el permiso prenatal para así poder disfrutar de un período más largo después del parto”.

“En 1987 el Tribunal Constitucional extendía al padre, por vez primera, el derecho a un permiso de tres meses tras el parto, en los casos en los que el cuidado del niño por parte de la madre se hacía imposible debido a enfermedad o muerte”.

“También es posible que, en caso de adopción, ambos padres obtengan un permiso con sueldo durante tres meses tras la efectiva introducción del niño en la familia”.

Ley 53 (2000) “La legislación italiana mejoró realmente al considerar la licencia por paternidad como un derecho de la familia orientado a proteger a los niños. Ambos padres tienen derecho a un permiso por un período total no superior a los 10 meses durante los primeros ocho años de la vida del niño. Es posible disfrutar de un período más largo en el caso de niños con discapacidades”.

1.3.1.5.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EUROPA

Fertitta, “Son varios los instrumentos que en el ámbito del Consejo de Europa se refieren a la protección de la maternidad. Unos son de carácter armonizador como el Código Europeo de Seguridad Social y el Protocolo a dicho Convenio, ambos de 1964, cuya estructura y contenido es similar a la de la Norma Mínima de Seguridad Social de la OIT (Convenio102) aunque el nivel de las prestaciones dinerarias y el alcance personal son algo más elevados, y el Código Europeo de Seguridad Social de 1.990, que eleva los niveles de protección del anterior”.

“El Consejo de Europa tiene, asimismo, instrumentos de coordinación dentro de cuyo ámbito de aplicación se incluye la maternidad, a saber: el Convenio Europeo de Seguridad Social, 1.972 y su Protocolo del Convenio de Seguridad Social, 1.994; que al igual que en el ámbito de la Unión Europea el Reglamento 1408/71 regulan las cuestiones relativas a la Seguridad Social de los trabajadores extranjeros y migrantes, especialmente en lo que concierne a la igualdad de trato con los nacionales y a la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición”.

En el informe elaborado por Carmen Solorio y Ana María Lagares Pérez. del Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas Departamento de Seguridad social. OIT Ginebra, intitulado “La protección de la maternidad por la seguridad social”, se realiza un paneo sobre el ámbito personal de la protección de la maternidad por la seguridad social en los países de Europa, explicándose que allí los sistemas de seguridad social protegen bien a toda mujer asegurada o a todas las residentes, en algunos casos el campo de aplicación difiere para la prestación de asistencia sanitaria o para las prestaciones dinerarias. Explican que entre los primeros se encuentran, Alemania, Bélgica, España, Francia, Noruega, Eslovaquia,

Letonia o la Federación de Rusia. Protegen a todas las mujeres residentes en países como Finlandia o Islandia y protegen a todas las mujeres residentes para las prestaciones de asistencia sanitaria y a las aseguradas para las prestaciones dinerarias, entre otros, Dinamarca, Irlanda, Portugal, Reino Unido, Suecia y Polonia. En Canadá la asistencia sanitaria se brinda a todas las mujeres y las prestaciones en metálico a las asalariadas. Australia protege a todas las mujeres residentes.

1.3.1.5.5. PERÚ

Ley 30367 (2015) la presente Ley, “protege básicamente los derechos de la trabajadora gestante, ya sea en su centro de trabajo protegiendo su estabilidad laboral, y sobre todo protegiendo sus derechos para que no sean vulnerados, así como también los beneficios que puede recibir por la misma condición en la que se encuentra”. El Artículo 2 precisa lo siguiente:

Ley 30367 (2015. art.2) Artículo 2.- Modificatoria del artículo 1 de la ley 26644.- “Es derecho de la trabajadora gestante, gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto”.

Decreto Supremo 002 (2016) que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la **Ley N° 30367 (2015)** “Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso”.

*“Artículo 7.- El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los **treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple** o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”*

Si bien es cierto nuestra legislación protege los derechos laborales de la trabajadora gestante como también dándole una estabilidad laboral en su centro de labores, los cuales el empleador no puede violar dichos derechos porque la norma lo tiene establecido.

“La trabajadora gestante también cuenta con el derecho de recibir una remuneración por los gastos devengados que contrae un bebe, los cuales por subsidio le corresponde recibir 820 soles, según nuestra legislación. Siempre y cuando haya aportado al Essalud por más de 3 meses. La trabajadora también cuenta con una hora de lactancia, lo que le corresponde por el menor nacido, hasta que cumpla 1 año de edad, cabe resaltar que, para poder tener un lactario en cada empresa, es necesario que exista más de 20 trabajadoras mujeres, que sean o no madres en este caso”.

“He podido llegar a la conclusión de que en Chile como en Italia, y los países europeos, es donde más protección le dan a la trabajadora gestante, ya que cuenta con una licencia extensa y a mi parecer muy necesaria, ya que requiere tiempo para recuperarse del parto y tiempo para poder cuidar al menor nacido, ya que es un sujeto dependiente de la madre al momento de nacer. La trabajadora gestante también está protegida económicamente, ya que, en los países europeos, el estado remunera a las mujeres que alumbran a un hijo, y les da una especial protección”.

1.3.2. LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

1.3.2.1. CONVENIO 183 OIT

Convenio 183 (2000) Los efectos del presente convenio, aplica a toda persona de sexo femenino, y a todo hijo, sin ningún tipo de discriminación. Este convenio se aplica a todas las mujeres empleadas incluso a las mujeres que trabajan de manera dependiente.

En el presente convenio también podemos detallar que la ampliación por periodo de maternidad es de 12 a 14 semanas. Lo cual, durante el embarazo, el permiso de maternidad, y el periodo posterior al regreso del permiso, es un periodo protegido para la trabajadora.

También podemos detallar que; todo empleador debe garantizar la protección de la salud de la trabajadora gestante. El empleador debe garantizar que la trabajadora embarazada o lactante no desempeñe un trabajo que sea perjudicial para la salud del menor o de la gestante.

La trabajadora gestante, tiene el derecho de solicitar la licencia antes o después del periodo de maternidad, mediante un certificado médico en caso haya complicaciones o riesgo en el embarazo o del parto

Toda mujer que se le aplique dicho convenio, tendrá derecho a una licencia de maternidad de 14 semanas, teniendo debidamente en cuenta, la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo. La mujer que está en periodo de licencia por maternidad, tiene el derecho de ausentarse de su centro de labores los días que la Ley establece, lo cual deberá ser debidamente remunerado.

“Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que este embarazada, o que se encuentre en periodo de licencia ya mencionada o después de haberse reintegrado al trabajo durante el periodo que se determine en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”.

Se garantiza a la mujer, a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo con el mismo fin del cual ella desempeñaba y con la misma remuneración que percibía, al término de la licencia de maternidad.

En este convenio como en la Constitución Política del Perú, la mujer está protegida, ya sea en su estado de gestación, como después del parto, para que así no puedan ser discriminadas, ya que un embarazo no impide que puedan trabajar. Los hombres como las mujeres gozan de los mismos derechos y tratándose de este convenio, la mujer no puede ser víctima de discriminación por traer una vida al mundo, y así dejarla sin trabajo, ya que puede ser su sustento de manutención.

La protección por la maternidad se ha convertido en una prioridad para la Organización Internacional del Trabajo OIT, que viene incitando continuamente a sus países miembros para fomentar dicha protección, mejorando los niveles de protección y garantizando tanto el tiempo establecido de licencia para el restablecimiento de la salud de la madre, como la inserción del menor como nuevo integrante de la familia.

1.3.2.2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) “promete a todas las personas unos derechos económicos, sociales, políticos, culturales y cívicos que sustenten una vida sin miseria y sin temor. No son una recompensa por un buen comportamiento. No son específicos de un país concreto, ni

exclusivos de una determinada era o grupo social. Son los derechos inalienables de todas las personas, en todo momento y en todo lugar: de personas de todos los colores, de todas las razas y etnias, discapacitados o no, ciudadanos o migrantes, sin importar su sexo, clase, casta, creencia religiosa, edad u orientación sexual”.

“La adopción de la Declaración Universal no puso fin a los abusos contra los derechos humanos. Pero, desde entonces, innumerables personas han logrado una mayor libertad. Se han prevenido infracciones; se han conseguido independencia y autonomía. Se ha podido garantizar a muchas personas, aunque no a todas, la libertad ante la tortura, el encarcelamiento injustificado, la ejecución sumaria, la desaparición forzada, la persecución y la discriminación injusta, así como el acceso equitativo a la educación, las oportunidades económicas, unos recursos adecuados y la atención sanitaria. Han obtenido justicia por los delitos cometidos contra ellas y se han protegido sus derechos a nivel nacional e internacional, gracias a la sólida estructura del sistema jurídico internacional de los derechos humanos”.

La declaración universal de los derechos humanos protege al trabajo y a la persona, citando el siguiente artículo:

“Artículo 23.-

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social,*

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

La declaración universal de los derechos humanos protege a la maternidad y la infancia del menor en el siguiente artículo:

“Artículo 25 inciso 2.- La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

“La declaración universal de los derechos humanos como el convenio 183 de la OIT, ambas normativas supraconstitucionales protegen a la madre gestante, a la maternidad, a la infancia del menor, y sobre todo da especial protección a la mujer, por la misma condición en la que se encuentra, y detalla los derechos que le corresponden, los cuidados que requiere su condición, y la protección de su derechos para que no puedan ser vulnerados y sean respetados de acuerdo a lo establecido con las normas supraconstitucionales”.

“Si bien es cierto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos manifiesta que los seres humanos nacen libres, tienen igualdad en dignidad y derechos, sin distinción de raza, sexo, color, etc. Tienen igualdad ante la ley y el libre acceso a la justicia si el caso así lo requiera. En este caso la MUJER en la condición de embarazo tiene derechos importantes, uno de ellos es el derecho al trabajo y a no ser despedida del mismo por la condición en la que se encuentra, el derecho al descanso por maternidad, la hora de lactancia según corresponda el caso, subsidio por lactancia, etc. Y los derechos que estos conlleva por tan solo se MUJER O TRABAJADORA EN ESTADO DE GESTACIÓN”.

1.3.2.3. EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS (1976)

El pacto en su preámbulo reconoce que, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales; por lo mismo que conviene en el *artículo 26°*: “... *la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole...*”

1.3.2.4. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER (1979)

Esta convención nos recuerda que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, por lo mismo que conviene en todos sus artículos a proteger jurídicamente los derechos de las mujeres en una igualdad a los derechos de los varones, sin admitir ningún tipo de discriminación, así como establecer políticas públicas que garanticen la efectividad de este derecho, tomar medidas en búsqueda de la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Citando los siguientes artículos:

Artículo 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por

todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y con tal objeto, de comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*

Artículo 11.- *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción*

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- c) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

1.3.3. TEÓRIAS

1.3.3.1. TEORÍA DE TRABAJO

Según **Marcenaro (2009)**, citado por **Medina (2017, p. 13)** menciona que el derecho laboral es aquel que permite ejercer al personal algún empleo para poder solventar sus necesidades, el mismo que producirá una relación entre el empleador y el trabajador.

1.3.3.2. TEORÍA DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO

Según **Barzallo (2012)**, citado por **Julio (2014, p. 9)** menciona que constituye una pieza fundamental sobre el cual consiste en un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de esta teoría de relación de trabajo, se establecen derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. La relación de trabajo ha sido

y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

1.3.3.3. TEORÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Según señala **De la Cueva (1978)**, citado por **Mozart (1980, p. 34)** menciona que la estabilidad como principio otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del empleador, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

1.3.3.4. TEORÍA DE LA DEPRIVACIÓN MATERNA

Azabache y Barboza (2017) cita a **J. Bowly**, crítico de los orfanatos, señaló que, la causa básica y fundamental de los múltiples problemas que presentan los niños, en lo que corresponde a su desarrollo social y de personalidad, se debía a la falta o carencia de la madre.

1.3.4. PRINCIPIOS

1.3.4.1. PRINCIPIO PROTECTOR

Boza Pró (2011) refiere que al “aludir al principio protector estamos mencionando a la esencia misma del Derecho de Trabajo”, a la “matriz que da sustento al conjunto de principios del Derecho Laboral”.

El presente principio, como su mismo nombre lo indica, busca proteger al trabajador, frente a cualquier vulneración de sus derechos laborales que se presente por parte de su empleador. Es factible señalar que el principio protector, guarda una estrecha relación con lo manifestado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, y con el principio de la dignidad humana.

1.3.4.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Toyama (2001) “El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos”.

1.3.4.3. PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Figueroa citado por **Anacleto (2012)** dice:

“Según este principio, prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales. Lo que interesa es lo que suceda en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido o establecido en documentos”.

“Si bien es cierto, el principio ya mencionado, no ha sido desarrollado en ninguno de los Convenios de la OIT, pero si ha sido reconocido en la Relación de Trabajo, lo cual consiste en determinar la

existencia de una relación de trabajo de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo, y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual, o de otra naturaleza convenido por las partes”.

1.3.4.4. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Arévalo (2016) señala que este principio “parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo” y además “busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción.

El principio de continuidad, en concordancia con diversos doctrinarios opera como un límite a la contratación modal; esto porque la tendencia actual del Derecho del Trabajo es atribuirle la más larga duración de la relación laboral, es decir optan por una preferencia sobre los contratos de trabajo a plazo indeterminado.

1.3.4.5. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Rodríguez citado por **Arévalo (2016)** “considera que no son admisibles diferencias que coloquen a un trabajador en situación de inferioridad o menos favorable que el conjunto de los demás”.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple?

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

El problema planteado básicamente está enfocado en ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, ya que la trabajadora al momento de quedar embarazada, empieza a sufrir importantes cambios físicos, cambios repentinos que de alguna manera pueden poner en peligro la vida del niño y hasta la propia vida de la madre, al momento de alumbrar a dos o más menores, pasa por un proceso diferente al de un parto natural, y la recuperación sería más lenta y, sobre todo, los menores necesitarían mayor cuidado y sobre todo especial protección por parte de la madre, ya que los menores son sujetos dependientes.

En países europeos se le da la mayor protección y cuidado especial a la trabajadora gestante, es más el estado les da una remuneración mensual, para poder ayudar y solventar los gastos que requiere un hijo, y sobre todo las trabajadoras gestantes gozan de una licencia mucho más amplia que algunos países de Latinoamérica, lo cual es importante que en el Perú se amplíe dicha licencia para que la mujer pase más tiempo en reposo y sobre todo para que el menor tenga el cuidado necesario que lo requiere por la condición de ser un sujeto dependiente de su madre, y así contribuir con el cuidado y protección de su salud, porque como ya hemos manifestado, requiere una recuperación lenta. Así el Perú estaría en la lista de los países que mayor protección y cuidado hacía la trabajadora gestante.

Barboza (2015) Sin ir muy lejos, en Latinoamérica, somos uno de los países que otorga un menor número de días por licencia por maternidad, ya que los países vecinos de Chile y Brasil lideran la lista, otorgando 126 y 120 días, individualmente.

1.6. HIPOTESIS

La modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 aumentaría la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple.

1.7. OBJETIVOS

1.7.2. OBJETIVO GENERAL:

Proponer la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple

1.7.3. OBJETIVO ESPECIFICO:

- a) Diagnosticar el estado actual de la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple.
- b) Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple.
- c) Diseñar la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la licencia en parto múltiple.

Estimar los resultados que generará la implantación de la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple.

1.8. LIMITACIONES

Mis limitaciones fueron:

- La falta de tiempo para poder realizar mi tesis, ya que una de las razones es, que realizo mis prácticas pre profesionales, cumpla labores de casa, por ser responsable de mis hermanos y por vivir lejos de nuestra ciudad natal no contamos con nadie cercano de la familia para el apoyo que se requiera.

- El tiempo con el que cuentan los abogados para la realización de las encuestas, ya que por la carga procesal no se dan abasto y es limitado el tiempo con el que cuentan para asuntos fuera de sus labores.

- Me ha sido difícil encontrar fuentes de información locales, ya que en el tema que estoy desarrollando, no ha sido de gran interés para fomentar dicha investigación en la ciudad en la que estoy radicando.

2. MATERIAL Y MÉTODO

2.3. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptiva y el diseño utilizado es de comportamiento mixto, ya que desarrollaremos tanto el método cuantitativo, como el cualitativo.

2.3.2. MÉTODO NO EXPERIMENTAL

Hernández, Fernández y Baptista (2017) El método experimental se utilizará ya que nos basaremos en observar fenómenos tal y como se muestran en una situación natural, para posteriormente analizarlo.

2.3.3. MÉTODO EXPLORATORIO

Jiménez (1998) En los estudios exploratorios se abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado. Esto último constituye precisamente el objetivo de una investigación de tipo exploratorio. Las investigaciones exploratorias suelen incluir amplias revisiones de literatura y consultas con especialistas.

2.3.4. MÉTODO DESCRIPTIVO

Hernández, Fernández y Baptista (2017) Este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos; es decir, como son y cómo se comportan determinados fenómenos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis

2.3.5. MÉTODO EXPLICATIVO

Jiménez (1998) Los estudios explicativos parten de problemas bien identificados en los cuales es necesario el conocimiento de relaciones causa- efecto. En este tipo de estudios es imprescindible la formulación de hipótesis que, de una u otra forma, pretenden explicar las causas del problema o cuestiones íntimamente relacionadas con éstas.

Se reconocen dos tipos principales de estudios explicativos: los experimentales y los observacionales. En los primeros el investigador utiliza la experimentación para someter a prueba sus hipótesis. En los segundos el investigador organiza la observación de datos de manera tal que le permita también verificar o refutar hipótesis.

2.4. ESCENARIO DE ESTUDIO

Se eligió como escenario de estudio para la realización de esta tesis, el grupo de profesionales Abogados Especialistas en Derecho Laboral, ya que por lo cual considero que a través de ellos puedo obtener información primordial e importante que servirá para cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

2.5. CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS

2.5.2. POBLACIÓN

Bernal Torres, C.A. (2010), menciona a **Francisca (1988)**, quien define “la población es una colección de todos los factores involucrados en un estudio. También se puede definir como una colección de todas las unidades de muestreo”.

En este sentido, para efectos de esta investigación la población está representada por la Comunidad Jurídica Laboralista inscritos en el Ical de Lambayeque, que corresponden a:

Tabla 1. Comunidad Jurídica Laboralista

CATEGORÍA	CANTIDAD
Jueces Laboralistas	10
Abogados Especialistas en Derecho Laboral	824
Total Poblacional	834 personas

Fuente: Elaboración Propia

2.5.3. MUESTRA

Según **Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997)**, afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

Al ser una población de gran número, se consideró aplicar la siguiente fórmula, con el fin de hallar una muestra para la aplicación del instrumento correspondiente:

$$n = \frac{N z^2 p q}{e^2(N - 1) + z^2 p q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.15)(0.85)834}{(0.05)^2 (834 - 1) + (1.96)^2(0.15)(0.85)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.1275)834}{(0.0025)(833) + (3.8416)(0.1275)}$$

$$n = \frac{(0.489804) 834}{(2.0825) + (0.489804)}$$

$$n = \frac{408.496536}{2.572304}$$

n = 159 Abogados

2.5.4. UNIDAD DE ESTUDIO

Mi unidad de estudio es un Abogado Laboralista de la ciudad de Chiclayo

2.6. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:

LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367, la Ley precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante; estableciendo que es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, en concordancia con lo previsto en el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad. Decreto Supremo - 002 (2016)

2.6.3. VARIABLE DEPENDIENTE:

LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD, El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda. Decreto Supremo – 002 (2016)

2.6.4. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<p>Independiente:</p> <p>LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367</p>	<p>la Ley precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante; estableciendo que es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, en concordancia con lo previsto en el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad. (Decreto Supremo, 002-2016)</p>	<p>Normatividad</p> <p>Periodo</p> <p>Derecho Laboral</p>	<p>Ley 30367, D.S 002-2016, legislación comparada</p> <p>descanso pre y post natal, descanso en parto múltiple</p> <p>estabilidad laboral, principios, protección de derechos laborales</p>	<p>Encuesta</p>
<p>V. Dependiente</p> <p>LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD</p>	<p>El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda. (Decreto Supremo, 002-2016)</p>	<p>Normatividad jurídica supraconstitucional</p> <p>Remuneración</p>	<p>Convenio 183 OIT, Declaración universal de los derechos humanos</p> <p>licencia con goce y sin goce</p>	<p>Encuesta</p>

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.7.2. ENTREVISTA

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) Es un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas. La entrevista que se realizará será para fiscales, con el fin de recibir respuesta a ciertas interrogantes que me ayudaran a obtener mis resultados.

2.7.3. ENCUESTA

Es un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas. La entrevista que se realizará será para *Abogados Especialistas En Derecho Laboral* para ser consultados, respecto a la *Ampliación De La Licencia Por Maternidad En Parto Múltiple*, como instrumento utilizado fue: El cuestionario

2.8. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar los datos necesarios de esta investigación, respecto a los jueces y abogados especialista en derecho laboral, la aplicación del instrumento será de manera directa.

2.9. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento para el análisis de datos utilizados en la investigación fue el siguiente:

1° Seleccionamos un instrumento de medición que sea válido y confiable, por ello trabajaremos con la encuesta.

2° Se procedió a validar la encuesta por especialistas en Derecho Laboral la cual se pudo apreciar que los ítems del instrumento permitían resolver el problema investigado.

3° Se utilizó la escala de tipo Likert con cinco opciones nos permitió conocer más a fondo la opinión de los encuestados.

4° Aplicaremos el instrumento de medición (cuestionario) previa preparación de los encuestados.

5° Se realizará una cuantificación de las respuestas obtenidas de nuestra muestra, así como la tabulación y análisis de los mismos.

6° Por último se seleccionará un programa estadístico SPSS en el cual se digitará los datos obtenidos para proceder a la tabulación y así obtener tablas, gráficos con su respectivo análisis, como resultado de la aplicación de instrumentos.

2.10. CRITERIOS ÉTICOS

2.10.2. Confidencialidad:

Los investigadores se comprometen en resguardar la información otorgada por las diferentes Instituciones, usándola correctamente para fines de la investigación.

2.10.3. Información

Se le extendió y exteriorizó la finalidad y propósitos de la presente investigación para que entendiera lo que se buscaba con su participación.

2.10.4. Consentimiento informado

Mediante una explicación previa, se le hizo conocer a los colaboradores, sobre lo que se le iba a realizar y expresaron su consentimiento.

2.10.5. Voluntariedad

Este punto es el más importante pues a través de su consentimiento plasmado en su firma se demuestra que su participación es totalmente voluntaria para colaborar con la investigación puesta en marcha.

2.11. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

Dada la importancia y relevancia de la investigación, se busca que los datos tengan un alto grado de confiabilidad del 95% ($Z= 1.96$) y el nivel de error que se considera en un valor típico del 5% ($E= 0.05$), sumando a ello que las fuentes de información secundarias están respaldadas con la que indica las referencias bibliográficas.

3. **RESULTADOS**
VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla N° 02

¿USTED ESTÁ DE ACUERDO CON LA LICENCIA QUE SE OTORGA EN CASOS DE PARTO MÚLTIPLE?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
TD	62	38.99%
D	29	18.24%
NA/ND	5	3.14%
A	27	16.98%
TA	36	22.64%
TOTAL	159	100%

Tabla 2. ¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?

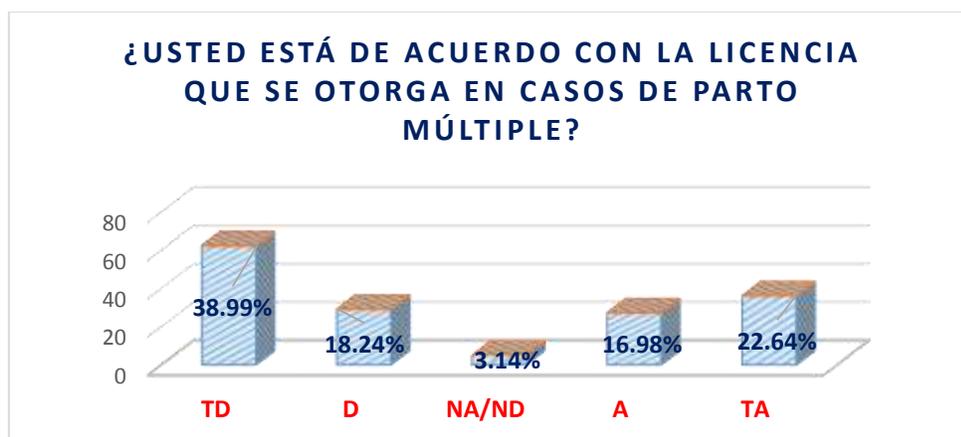


Gráfico 1. ¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?

Fig. N° 01

De la información resultante sobre la pregunta si está de acuerdo con el plazo establecido por licencia de maternidad en caso de parto múltiple, se evidencia que el 38.99% se encontraba totalmente en desacuerdo, el 18.24% manifestó que se encontraban en desacuerdo, el 3,14% no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.98% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 22.64% se encontraba totalmente de acuerdo con el plazo de licencia que se otorga en casos de parto múltiple.

Tabla N° 03

¿CONSIDERA USTED QUE EN OTROS PAÍSES EXISTE MAYOR PROTECCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
D	4	2.52%
NA/ND	19	11.95%
A	73	45.91%
TA	63	39.62%
TOTAL	159	100%

Tabla 3. ¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes?



Gráfico 2. ¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes?

Fig. N° 02

De la información resultante sobre la pregunta si considera que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes, se evidencia que el 2.52% se encontraba en desacuerdo, el 11.95% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 45.91% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 39.62% se encontraba totalmente de acuerdo con la protección de los derechos a las trabajadoras gestantes en otros países.

Tabla N° 04

¿CREE USTED QUE LA LEGISLACIÓN COMPARADA PUEDE AYUDARNOS PARA QUE EN NUESTRA LEGISLACIÓN EXISTA UNA AMPLIACIÓN EN LA LICENCIA POR PARTOS MÚLTIPLE?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
D	1	0.63%
NA/ND	1	0.63%
A	59	37.11%
TA	98	61.64%
TOTAL	159	100%

Tabla 4. ¿Cree usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por parto múltiple?

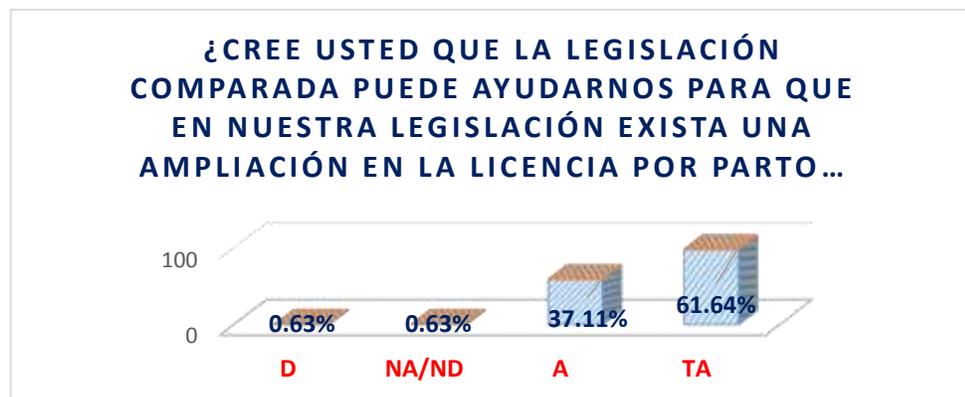


Gráfico 3. ¿Cree usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por parto múltiple?

Fig. N° 03

De la información resultante sobre la pregunta si considera que la legislación comparada puede ayudar a nuestra legislación para que exista una ampliación en la licencia por parto múltiple, se evidencia que el 0.63% se encontraba en desacuerdo, el 0.63% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 37.11% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 61.64% se encontraba totalmente de acuerdo con que la legislación comparada puede ayudar a nuestra legislación para poder ampliar la licencia en casos de parto múltiple.

Tabla N° 05

¿CONSIDERA QUE ES NECESARIO UNA MEJORA EN LA LICENCIA POR PARTO MÚLTIPLE?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
D	1	0.63%
NA/ND	8	5.03%
A	71	44.65%
TA	79	49.69%
TOTAL	159	100%

Tabla 5. ¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?

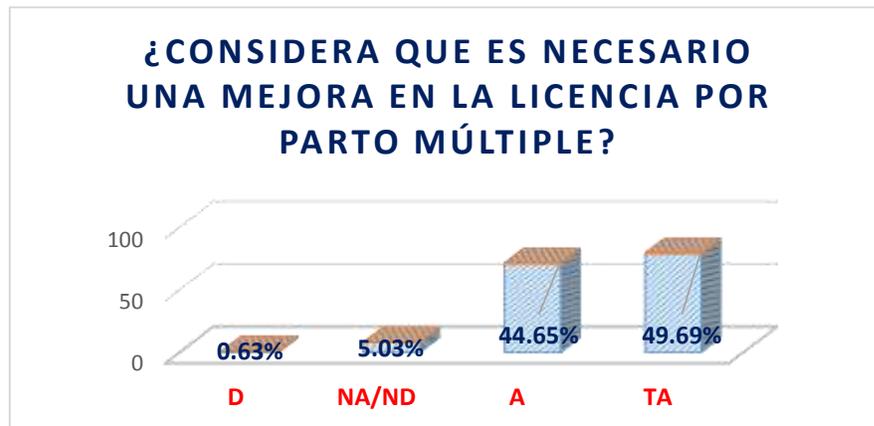


Gráfico 4. ¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?

Fig. N° 04

De la información resultante sobre la pregunta si considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple, se evidencia que el 0.63% se encontraba en desacuerdo, el 5.03% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 44.65% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 49.69% se encontraba totalmente de acuerdo con que existe la necesidad de una mejora en la licencia por parto múltiple.

Tabla N° 06

¿CONSIDERA USTED, QUE LA LICENCIA PARA QUE LA TRABAJADORA GESTANTE HAGA USO DE SU DESCANSO PRE Y POST NATAL DEBERÍA AMPLIARSE EN CASOS DE PARTO MÚLTIPLE?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	5	3.14%
A	74	46.54%
TA	80	50.31%
TOTAL	159	100%

Tabla 6. ¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en casos de parto múltiple?

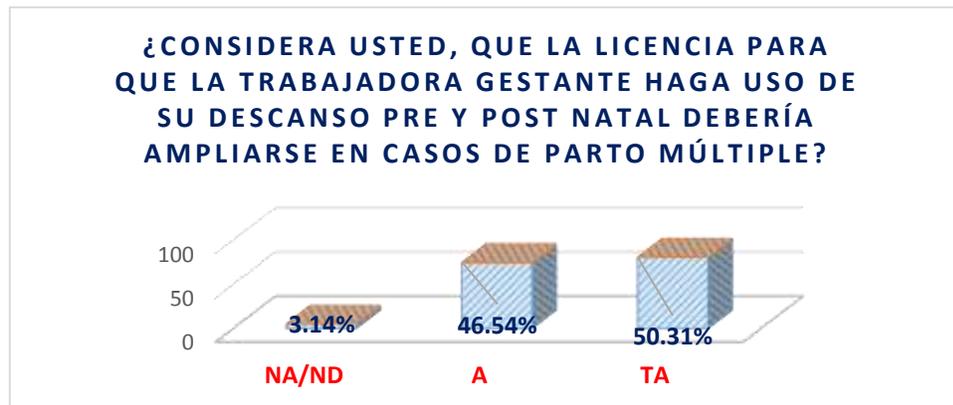


Gráfico 5. ¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en casos de parto múltiple?

Fig. N° 05

De la información resultante sobre la pregunta si considera que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en casos de parto múltiple, se evidencia que el 3.14% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.54% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 50.31% se encontraba totalmente de acuerdo con que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en parto múltiple.

VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla N° 07

¿CONSIDERA USTED QUE EL CONVENIO 183 PROTEGE A LA TRABAJADORA GESTANTE?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	1	0.63%
A	64	40.25%
TA	94	59.12%
TOTAL	159	100%

Tabla 7. ¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?

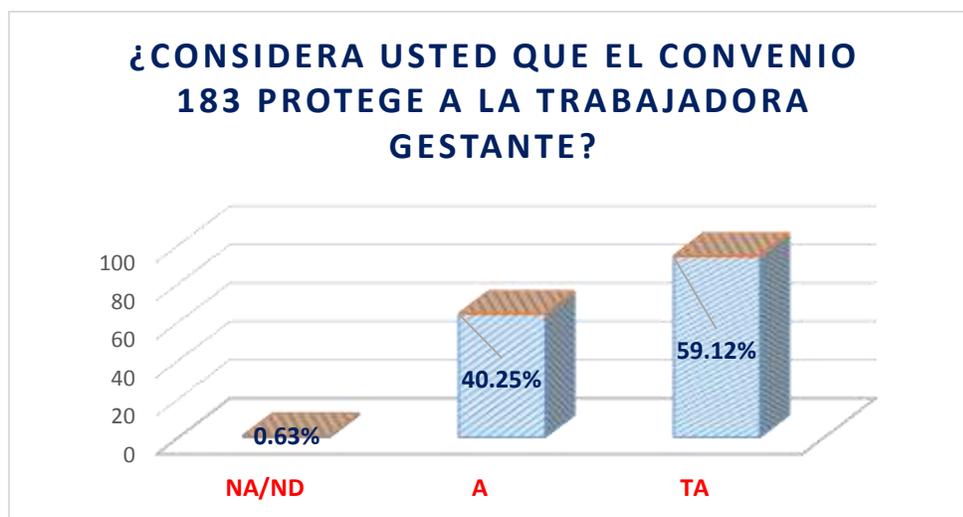


Gráfico 6. ¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?

Fig. N° 06

De la información resultante sobre la pregunta si considera que el Convenio 183 protege a la trabajadora gestante, se evidencia que el 0.63% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 40.25% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 59.12% se encontraba totalmente de acuerdo con que el Convenio 183 protege a la trabajadora en periodo de gestación.

Tabla N° 08

¿CREE USTED QUE EL CONVENIO 183 EN VÍA SUPRACONSTITUCIONAL AYUDA EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	5	3.14%
A	60	37.74%
TA	94	59.12%
TOTAL	159	100%

Tabla 8. ¿Cree usted que el convenio 183 en vía Supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?

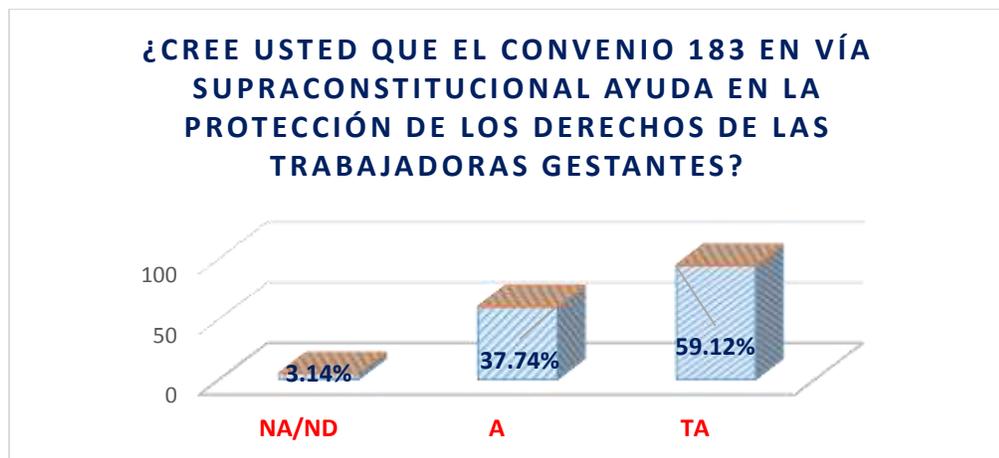


Gráfico 7. ¿Cree usted que el convenio 183 en vía supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?

Fig. N° 07

De la información resultante sobre la pregunta si considera que el Convenio 183 en vía Supraconstitucional ayuda en la protección de los Derechos de las trabajadoras gestantes, se evidencia que el 3.14% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 37.74% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 59.12% se encontraba totalmente de acuerdo con que el Convenio 183 en vía Supraconstitucional protege los derechos de la trabajadora en periodo de gestación.

Tabla N° 09

¿CONSIDERA USTED, QUE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PROTEGE A LA MUJER GESTANTE CONTRA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	15	9.43%
A	74	46.54%
TA	70	44.03%
TOTAL	159	100%

Tabla 9. ¿Considera usted, que la Declaración universal de los derechos humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa?

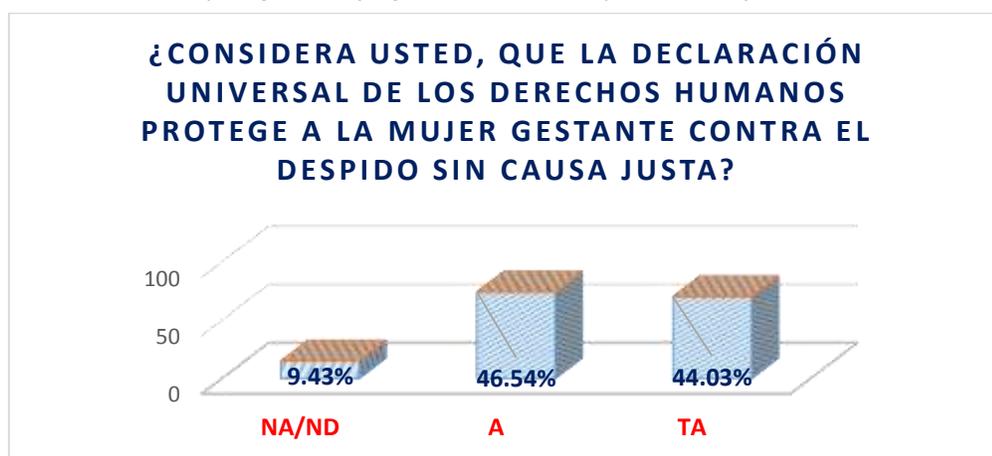


Gráfico 8. ¿Considera usted, que la declaración universal de los derechos humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa?

Fig. N° 08

De la información resultante sobre la pregunta si considera que la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa, se evidencia que el 9.43% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.54% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 44.03% se encontraba totalmente de acuerdo con que la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa.

Tabla N° 10

¿CREE USTED QUE INFLUYE EN NUESTRA LEGISLACIÓN PERUANA LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	14	8.81%
A	75	47.17%
TA	70	44.03%
TOTAL	159	100%

Tabla 10. ¿Cree usted que influye en nuestra legislación la Declaración universal de los derechos humanos?

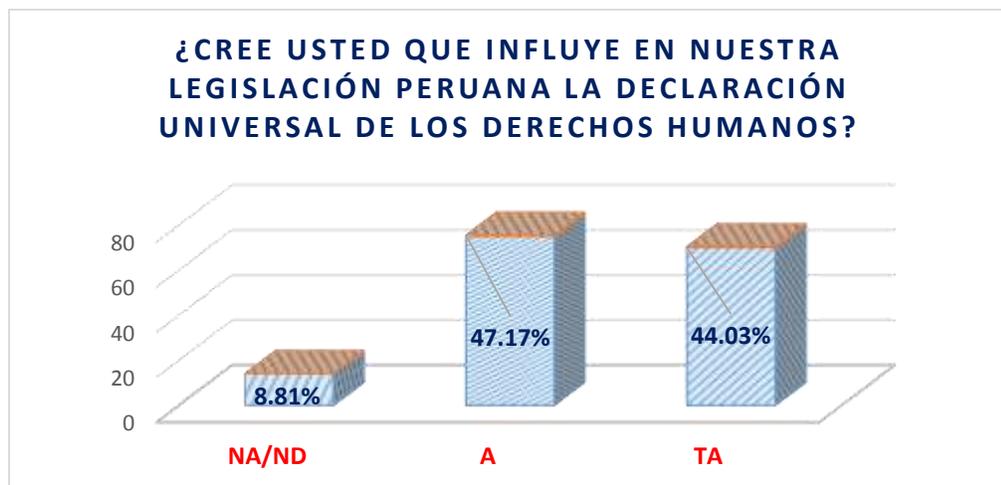


Gráfico 9. ¿Cree usted que influye en nuestra legislación peruana la declaración universal de los derechos humanos?

Fig. N° 09

De la información resultante sobre la pregunta si considera que la Declaración Universal de los Derechos Humanos influye en nuestra legislación peruana, se evidencia que el 8.81% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 47.17% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 44.03% se encontraba totalmente de acuerdo con que influye en nuestra legislación la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Tabla N° 11

¿CREE USTED QUE LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN CASOS DE PARTO MÚLTIPLE, DEBERÍA SER REMUNERADA?

DESCRIPCIÓN	FREC	%
TD	29	18.24%
D	37	23.27%
NA/ND	22	13.84%
A	26	16.35%
TA	45	28.30%
TOTAL	159	100%

Tabla 11. ¿Cree usted que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?

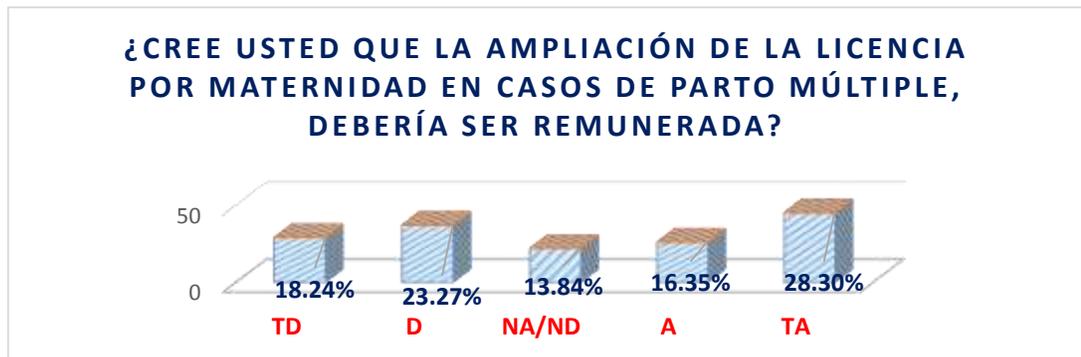


Gráfico 10. ¿Cree usted que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?

Fig. N° 10

De la información resultante sobre la pregunta si la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple debería ser remunerada, se evidencia que el 18.24% se encontraba totalmente en desacuerdo, el 23.27% manifestó que se encontraban en desacuerdo, el 13,84% no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.35% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 28.30% se encontraba totalmente de acuerdo con que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple sea remunerada.

3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para iniciar la discusión de resultados, se utilizó los objetivos y se determinara la forma de cómo han sido alcanzados en la presente investigación:

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 2 que establece la siguiente interrogante **¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?** En donde el 38.99% de la población manifestó que se encontraba totalmente en desacuerdo, mientras que el 22.64% manifestó que se encontraba totalmente de acuerdo con el periodo actual de licencia que la norma otorga. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica, las cuales en la presente investigación involucra a Jueces y Abogados especialistas en derecho laboral, no se encuentran de acuerdo con el plazo que la ley establece en caso de que existiera un parto múltiple. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del siguiente objetivo: **Diagnosticar el estado actual de la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenido el autor **Barboza (2015)** manifiesta que: “Siempre una mejora en la legislación supone per se un cambio positivo para todos: si antes la madre tenía 90 días por concepto de descanso por maternidad (repartidos en 45 pre – natal y 45 post – natal) y ahora tienen 98 días por dicho concepto, está bien; o, si antes la norma solo protegía a las mujeres embarazadas contra el despido nulo y ahora protege a las mujeres embarazadas, a las lactantes y a las que acaban de dar a luz, resulta mejor aún.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 3 que establece la siguiente interrogante **¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de las trabajadoras gestantes?** En donde el 2.52% de la población manifestó que se encontraba totalmente en desacuerdo, mientras que el 39.62% manifestó que se encontraba totalmente de acuerdo con la protección a los derechos laborales que se otorga a las trabajadoras gestantes en otros países. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica, las cuales en la presente investigación involucra a Jueces y Abogados especialistas en derecho laboral, se encuentran en total acuerdo con la protección de los derechos laborales que se le otorga a las trabajadoras gestantes en otros países. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del siguiente objetivo: **Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que uno de los factores más influyentes para poder ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple es la comparación que se da con otros países y nuestra legislación para una mejor protección de los derechos laborales. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenidos podemos dar veracidad de lo manifestado citando al autor **Schmidt (2011)** Ministra de la mujer en Chile dijo; "Tendremos un postnatal de país desarrollado, y es cierto también que esta política pública contribuirá a que algún día lo seamos, porque no hay nada mejor que invertir en desarrollo humano si se quiere alcanzar el desarrollo". Es decir que algunos países latinoamericanos y la mayor parte de países europeos tienen una protección subdesarrollada para las trabajadoras gestantes. Imitar algunos puntos de su legislación para el desarrollo humano de nuestro país, y la debida protección de los derechos laborales de la trabajadora gestante.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 4 que establece la siguiente interrogante **¿Cree usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por partos múltiple?** En donde se evidencia que el 0.63% se encontraba en desacuerdo, mientras que el 61.64% se encontraba totalmente de acuerdo con que la legislación comparada puede ayudar a nuestra legislación para poder ampliar la licencia en casos de parto múltiple. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica, las cuales en la presente investigación involucra a Jueces y Abogados especialistas en derecho laboral, se encuentran en total acuerdo con que la Legislación comparada sería de mucha ayuda, para poder ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, y así poder proteger la salud e integridad de la mujer gestante. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del siguiente objetivo **Diseñar la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que uno de los factores más influyentes para poder ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple es utilizar la legislación comparada de otros países, ya sea latinoamericanos como europeos, porque es ahí donde se da mayor protección y cuidado a la integridad, salud, y derechos de la trabajadora gestante. A lo ya revelado y de acuerdo a los resultados obtenido podemos dar veracidad de lo manifestado citando a los autores **Duran y Salgado (2003)** en su tesis de pregrado titulado: “Protección de la maternidad en el Derecho Internacional”. “La presente tesis, tiene por objeto el estudio y análisis del régimen de protección de la maternidad en la Legislación Nacional, el Derecho Internacional y lo Ordenamientos Jurídicos extranjeros, lo cual desarrolla como puntos principales; los principios fundamentales del régimen sobre protección de la maternidad, la maternidad laboral, es decir, el descanso, el subsidio y fuero maternal, comprendiendo un estudio legislativo comparado de éstas y de las prestaciones económicas de maternidad”.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 5 que establece la siguiente interrogante **¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?** En donde se evidencia que el 0.63% se encontraba en desacuerdo, mientras que el 49.69% se encontraba totalmente de acuerdo con mejorar la licencia por parto múltiple. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica, las cuales en la presente investigación involucra a Jueces y Abogados especialistas en derecho laboral, se encuentran en total acuerdo con mejorar la licencia por parto múltiple, para el desarrollo de nuestra legislación peruana, ya que contribuiríamos con el cuidado y protección de la salud de la madre, durante y después del parto. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del siguiente objetivo: **Diagnosticar el estado actual de la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenido podemos dar veracidad de lo revelado citando a **Zamorano (2000)** en su tesis de pregrado titulado: “Descansos, subsidios e inamovilidad laboral por causa de maternidad”. Teniendo por objeto de estudio, “El régimen de protección a la maternidad, los descansos de maternidad, los subsidios devengados durante tales descansos y finalmente contra el despido en dichos periodos los cuales se encuentra la trabajadora gestante. Lo cual se estudia el derecho comparado, en la legislación y en términos internacionales”. Dando a comprender así, que es necesario mejorar la licencia por parto múltiple, para que exista una mejor protección en todas las etapas o derechos que abarca la maternidad.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 6 que establece la siguiente interrogante **¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y post natal debería ampliarse en casos de parto múltiple?** se evidencia que el 3.14% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 50.31% se encontraba totalmente de acuerdo con que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y postnatal debería ampliarse en parto múltiple. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo general: **Proponer la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder modificar la ley y ampliar el plazo de licencia en casos de parto múltiple, en beneficio y cuidado de la trabajadora gestante, ya que si bien es cierto y como ya está manifestado en el transcurso del desarrollo de la investigación, la trabajadora gestante tiene que ser protegida durante y después del parto, ya que por la misma condición en la que se encuentra es más vulnerable en su salud, y pone en riesgo su vida al no tener el tiempo y el cuidado necesario que requiere el alumbrar dos o más hijos, y por el diferente proceso que pasa, por la misma condición de ser parto múltiple y su recuperación es lenta. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenido podemos dar credibilidad de lo revelado citando a **Azabache y Barboza (2017)** Tesis titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”. La presente tesis, tiene por objeto de estudio que “En el derecho comparado, existen países donde la licencia por paternidad se equipara con la licencia por maternidad, como es el caso de Islandia; asimismo, en Ecuador además de otorgar una licencia por paternidad de 10 días, es el único país que regula supuestos que permiten ampliar el plazo, en casos de nacimientos múltiples, por cesárea, nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, nacimiento con una enfermedad

degenerativa, terminal o irreversible o con grado de discapacidad severa, o fallecimiento de la madre”. Si bien es cierto, existe una diferencia, ya que está manifestando ampliar la licencia por paternidad, y el caso que estamos tratando es de maternidad, pero si reflexionamos detenidamente también involucra los periodos y cuidados por los que pasa la mujer gestante, las condiciones y los cuidados que requiere, lo cual es dicha investigación es muy útil para el desarrollo de la investigación y para dar veracidad a la necesidad que existe ampliar la licencia en casos de parto múltiple.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 7 que establece la siguiente interrogante **¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?** se evidencia que el 0.63% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 59.12% se encontraba totalmente de acuerdo con que el Convenio 183 protege a la trabajadora en periodo de gestación. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo: **Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la investigación, ya que el presente convenio protege radicalmente a la mujer, sus derechos, y los beneficios que puede adquirir por la condición en la que se encuentra. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenido podemos dar credibilidad de lo revelado citando **Convenio 183 (2000)** Los efectos del presente convenio, aplica a toda persona de sexo femenino, y a todo hijo, sin ningún tipo de discriminación. Este convenio se aplica a todas las mujeres empleadas incluso a las mujeres que trabajan de manera dependiente. Toda mujer que se le aplique dicho convenio, tendrá derecho a una licencia de maternidad de 14 semanas, teniendo debidamente en cuenta, la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo. La mujer que está en periodo de licencia por maternidad, tiene el derecho de ausentarse de su centro de labores los días que la Ley establece, lo cual deberá ser debidamente remunerado.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 8 que establece la siguiente interrogante **¿Cree usted que el convenio 183 en vía supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?** se evidencia que el 3.14% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 59.12% se encontraba totalmente de acuerdo con que el Convenio 183 en vía Supraconstitucional protege los derechos de la trabajadora en periodo de gestación ya que son normas que están por encima de la Constitución Política del Perú, en los cuales está establecido la debida protección de los derechos de la trabajadora gestante y así hacerlos respetar y prevalecer, sustentando las normas supraconstitucionales. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo: **Diseñar la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la investigación, ya que la vía supraconstitucional sin duda ayuda a la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes, según lo manifestado por la comunidad Jurídica, en este caso los jueces y abogados especialistas en Derecho Laboral. A lo ya manifestado y de acuerdo a los resultados obtenido podemos dar credibilidad de lo revelado citando **Izurieta (2015)** en su tesis titulado: “La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador”. “Diversos instrumentos internacionales protegen a la mujer embarazada. Entre otros están: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Convención de la Organización, El Convenio sobre la eliminación de toda forma de discriminación, El Convenio 102 referido a la situación laboral de la mujer, y el Convenio sobre la protección de la Maternidad”. Establece que las normas supraconstitucionales protegen a la mujer y trabajadora gestante, tratándose de convenios, tratados, y sobre todo la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 10 que establece la siguiente interrogante **¿Cree usted que influye en nuestra legislación peruana la declaración universal de los derechos humanos?** se evidencia que el 8.81% manifestó que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 47.17% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 44.03% se encontraba totalmente de acuerdo con la influencia de Declaración Universal de los Derechos Humanos en nuestra legislación. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo: **Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la investigación, ya que la mayor parte de la comunidad jurídica encuestada, está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la influencia de la declaración universal de los derechos humanos en nuestra legislación, los cuales establece en su reglamento la protección que se le da a los sujetos por la misma condición de ser, seres humanos y gozamos de diferentes derechos los cuales son imprescriptibles, inalienables, inviolables y sobre todo irrenunciables. Así como también el presente tratado protege a la mujer y al menor nacido de ella, teniendo una debida protección por dicha norma. Es un factor importante para ampliar la licencia por maternidad en parto múltiple.

En concordancia con los resultados obtenidos de la tabla N° 11 que establece la siguiente interrogante **¿Cree usted que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?** se evidencia que el 18.24% se encontraba totalmente en desacuerdo, mientras que el 28.30% se encontraba totalmente de acuerdo con que la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple sea remunerada, esto pensando en beneficio de la madre y del menor nacido, por los gastos generados y por generar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo: **Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple**, ha sido satisfactoria para el desarrollo de la investigación, ya que la mayor parte de la comunidad

jurídica encuestada se encuentra totalmente de acuerdo con que si se diera la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada en beneficio de la trabajadora gestante. La presente norma debería establecerse en entidades públicas y privadas.

3.4. PROPUESTA

LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367, PARA AMPLIAR LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN CASOS DE PARTO MÚLTIPLE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La mujer en estado de gestación es un hecho natural, en este caso perteneciendo a un régimen laboral le genera derechos por la misma condición en la que se encuentra, como son; la licencia prenatal y postnatal, la hora de lactancia que le corresponde, el subsidio por lactancia, etc.

Si bien es cierto la Ley Peruana a ampliado el plazo por licencia prenatal y postnatal, lo cual antes era un plazo de 90 días pre y postnatal, y en la actualidad se goza de 98 días pre y postnatal.

En casos de parto múltiple, solo establece un plazo de 30 días más de lo ya establecido.

Pero pensando en la recuperación de la madre y en el proceso que puede generar alumbrar dos o más bebés, es que propongo ampliar dicho plazo, al doble de lo ya establecido. Es decir, a 60 días tratándose de casos

de parto múltiple, ya que la recuperación de la madre sería más lenta y los menores necesitarían mucho más cuidado y tiempo, ya que son seres humanos dependientes.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto principal ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple.

Artículo 2.- Modificatoria de la Ley N° 30367, Ley que Protege a la Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso

Modificase el artículo 2 de la Ley N° 30367, Ley que Protege a la Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso, lo cual tendrá la siguiente redacción:

Artículo 2.- Goce del Derecho de Descanso Pre y Postnatal

“Precisa que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto. En casos de parto múltiple, la licencia se extenderá a 60 días naturales, cuando así corresponda”

Artículo 3.- Solicitud de conocimiento al empleador

La trabajadora en estado de gestación tiene que comunicar a su empleador la condición en la que se encuentra. Y para solicitar el goce de descanso pre y postnatal, debe comunicar al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

Artículo 4.- Irrenunciabilidad de Derechos

Los derechos son de carácter irrenunciable, inalienable e imprescriptibles por su naturaleza, lo cual no pueden ser cambiados o sustituidos por algún otro beneficio.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de Ley, si generará y exigirá gasto tanto para el estado como para el empleador, ya que busca prolongar el periodo de licencia por maternidad en casos de parto múltiple, pensando en las necesidades que la madre y los menores dependientes necesitan y así también proteger los derechos laborales de la trabajadora en periodo de gestación.

III. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

El presente proyecto busca ampliar la licencia de maternidad por parto múltiple y el derecho de la trabajadora gestante en la actividad pública y privada, a fin de promover y fortalecer a los derechos y necesidades de la trabajadora gestante.

Por otro lado, este proyecto ley no contraviene ninguna norma constitucional alguna.

3.3. CONSIDERACIONES FINALES

3.3.1. CONCLUSIONES

Para Proponer la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple, hemos podido llegar a la conclusión que, la licencia por maternidad constituye un derecho que la trabajadora gestante tiene y por la condición de ser múltiple necesita más tiempo de lo establecido.

Después de analizar el estado actual de la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple, se llega a verificar que, hasta la fecha, la norma aún cuenta con vacíos para tener una debida protección de la salud de la madre como la del hijo.

Los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple, son las diferentes formas de cómo, la trabajadora pueda sustentar el tiempo que requiere de cuidados durante y después de un parto múltiple.

Para la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar parto múltiple, se manifestaría la necesidad de tiempo que la mujer requiere para su recuperación y cuidado de los menores. Para así tener una debida protección de sus derechos tanto laborales como los Derechos Humanos.

Los resultados que generará la implantación de la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple, darán cumplimiento y una debida protección de los Derechos Humanos, Laborales, y Constitucionales. Protegiendo así la salud de la mujer y del hijo.

3.3.2. RECOMENDACIONES

Se deben establecer criterios para aumentar la licencia por maternidad en parto múltiple de 30 a 60 días, así como también, se debe reflexionar los supuestos fácticos a fin de prolongar el plazo manifestado como son los casos de nacimiento por cesárea (por la condición de ser parto múltiple), Nacimiento en condiciones de cuidado especial, parto múltiple. Así garantizar la debida protección a la maternidad y la salud de la madre e hijo.

Debe modificarse el artículo 2° de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, a fin de poder ampliar la licencia por maternidad en casos de parto múltiple.

La ampliación de la licencia por maternidad debería ser remunerada, ya que implica gasto el proceso por lo que la mujer pasa, entre controles, cuidados, parto, salud, etc. Y la trabajadora debería ser debidamente indemnizada.

Mejorar nuestra Legislación, ya que los países europeos tienen una mejor protección al cuidado de la trabajadora gestante y especialmente de la madre. Y así poder estar al nivel de un país subdesarrollado en su normatividad. Ya que el Perú es uno de los países con la licencia por maternidad más reducido.

REFERENCIAS

- Anacleto Guerrero, V. (2012) Manual de Derecho del Trabajo. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Andrés (2015) artículo científico, Ecuador, titulado: “Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de Género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar”.
- Arévalo vela, J. (2016). Tratado de Derecho laboral. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Azabache Y Barboza (2017) Trujillo, Tesis para optar el título profesional de Abogado, de la Universidad Nacional de Trujillo, titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”
- Bernal Torres, César Augusto. Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda Edición. Person educación. México, 2006, p. 214
- Boza Pró, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabezas Ortega, C. B. (2017) Proyecto de investigación como requisito previo a la obtención del Título de Abogada, de la Universidad Central de Ecuador, tesis titulada: “Derechos Laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016”
- Carolina Schmidt (2011) En Chile la licencia de maternidad será de seis meses. Noticias el mundo. Recuperado de <https://www.elspectador.com/noticias/elmundo/chile-licencia-de-maternidad-sera-de-seis-meses-articulo-302697>
- Castillo (2012) tesis de pregrado titulada: “El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada”
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (1979). Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/22http://www.un.org/womenwatch/daw/ce-daw/text/sconvention.htm>

Convenio 183 de la Organización Internacional del trabajo (2000)

Cruzado (2015) Tesis de pregrado titulada “La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba”

Cueva (2016) tesis de pregrado titulada: “La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora” de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Decreto supremo N° 002 (2016) que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago de subsidio por maternidad

Díaz Aroco, T. T. (1997). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Gráfica Horizonte

Duran y Salgado (2003) tesis de pregrado titulado: “Protección de la maternidad en el Derecho Internacional”.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976). Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/pacto-internacional-de-derechos-civiles-y-politicos.pdf>

Fajardo, M (1975). Derecho a la Seguridad Social. Lima: Graf. Villanueva.

Florencia Fertitta, M. Tesis de Maestría en Derecho del trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. Universidad Nacional Tres de febrero

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5° edición). México: Mc Graw Hill.

Izurieta (2015) tesis de pregrado titulado: “La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador”.

Jiménez R. Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. Editorial Ciencias Médicas, La Habana, 1998.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Recuperado de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Ley N° 30367 (2015) Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

Mañón (2017) artículo titulado: “Perspectiva jurídica del convenio 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en República Dominicana”

Marcenaro, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis para optar el grado de magister en Derecho constitucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mazzoni (2018) tesis titulada “La experiencia de maternidad en el periodo post natal”.

Molero, M. (2015). Docente del departamento de derecho y en la maestría de derecho del trabajo y seguridad social de la PUCP. Permiso por maternidad, igualdad y Derecho al trabajo. Recuperado de <https://puntoedu.pucp.edu.pe/opinion/permiso-por-maternidad-igualdad-y-derecho-del-trabajo/>

Mozart, V. (1980). La estabilidad del trabajador en la empresa. (1a Ed.). México: Universidad Autónoma de México.

Oficina Internacional del Trabajo (2010). Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (1996)

Osorio (2018) tesis de pregrado titulada: “Edad materna avanzada como factor de riesgo para embarazo múltiple”

Paloma Valencia (2017). Recuperado de <https://www.eltiempo.com/especiales/opinion-de-paloma-valencia-sobre-licencia-de-maternidad-37857>

Pérez Rey (2004), Joaquín. Estabilidad en el Empleo. Editorial Trotta, 2004

Plá Rodríguez, A. (1978). Principios del Derecho. Buenos Aires: Depalma.

Reporte la Nación (2016) Como es la madre en Italia. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/1927515-como-es-ser-madre-en-italia>

Reporte europeo (2016). Recuperado de <https://www.bebesymas.com/ser-padres/el-permiso-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>

- Robles Siccha, M. L. (2007) Tesis para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, titulada: “Igualdad de sexo e igualdad de género en la Constitución Política del Perú”.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación.
- Stephanie Barboza Sánchez (2015) Editorial Enfoque Derecho. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2015/11/26/mejorando-la-proteccion-a-los-derechos-de-las-madres-trabajadoras-promulgacion-de-la-ley-no-30367/>
- Solorio, Carmen y Lagares Pérez, La protección de la maternidad por la seguridad social- Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas del Departamento de Seguridad social, OIT, Ginebra, Suiza.
- Superintendencia de seguridad social, Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal Parental a cinco años de su implementación (2011 – 2016). Recuperado de https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf
- Tamayo y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.1997. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>.
- Tatiana Cabello (2017) “Madre de partos múltiples o prematuros tendrán licencia de maternidad más larga”. Recuperado de <https://noticias.caracol.com/colombia/madres-de-partos-multiples-o-prematuros-tendran-licencia-de-maternidad-mas-larga>
- Toyama Miyagusuku, Jorge (2001). Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15997/16421>
- Toyama Miyagusuku, Jorge (2005). Instituciones del Derecho Laboral. 2da Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2005.
- Zamorano (2000) tesis de pregrado titulado: “Descansos, subsidios e inamovilidad laboral por causa de maternidad”.

ANEXO

Anexo N° 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367 PARA AUMENTAR LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN PARTO MÚLTIPLE	¿Cómo aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en caso de parto múltiple ?	GENERAL: proponer la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple	la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 aumentaría la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple	Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367	<i>Normatividad</i>	Tipo de investigación.- No experimental. Exploratorio. Descriptivo. Explicativo. Propositivo. Diseño de investigación.- MIXTA	Población. "ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL" Muestra. "159"
		ESPECÍFICOS: 1.-Diagnosticar el estado actual de la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple		<i>Periodo</i>			
		2.-Identificar los factores influyentes en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple		<i>Derecho Laboral</i>			
		3.-Diseñar la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 para aumentar la licencia en parto múltiple		Dependiente: <i>Normatividad jurídica supraconstitucional</i>			
4.-Estimar los resultados que generará la implantación de la modificatoria del artículo 2 de la Ley 30367 en la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple	LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD	<i>Remuneración</i>	Unidad de Estudio."1 PERSONA"				

Tabla 12. Matriz de Consistencia

Anexo N° 02: TABLA DE ESCALAS PARA DIFERENCIAR LA PROLONGACIÓN DE LA LICENCIA EN PARTO MÚLTIPLE

Por medio de la propuesta realizada en la presente investigación, y si bien es cierto la **norma establece un plazo de 30 días adicionales a la licencia pre y post natal en casos de parto múltiple o discapacidad del menor**. Lo cual tiene como objeto de estudio ampliar más allá de los 30 días adicionales por hijo nacido.

En la siguiente tabla de escalas se especificará la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple por hijo nacido.

NÚMERO DE HIJOS NÁCIDOS	AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA
1 HIJO	30 días
2 HIJOS	60 días
3 HIJOS	90 días
4 HIJOS	120 días
5 HIJOS	150 días
6 HIJOS	180 días

Anexo N° 03: ENCUESTA

TD	D	NA/ND	A	TA
Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30367					
NORMATIVIDAD	TD	D	NA/ND	A	TD
Ley 30367	1	2	3	4	5
¿Sabe usted que la Ley 30367 establece la licencia en casos de parto múltiple?					
¿Sabe usted cuantos días se otorgan por licencia en casos de parto múltiple?					
¿Usted está de acuerdo con la licencia que se otorga en casos de parto múltiple?					
D.S 002-2016					
¿Sabe usted que derechos regula el DS 002-2016?					
¿Está de acuerdo con los beneficios laborales que recibe la mujer en estado de gestación?					
LEGISLACIÓN COMPARADA					
¿Cree usted que la legislación peruana protege correctamente los derechos de la trabajadora gestante?					
¿Considera usted que en otros países existe mayor protección sobre los derechos de trabajadoras gestantes?					
¿Crees usted que la legislación comparada puede ayudarnos para que en nuestra legislación exista una ampliación en la licencia por partos múltiples?					
PERIODO					
DESCANSO POR PARTO MÚLTIPLE					
¿Está de acuerdo con los días que la norma establece como licencia en casos de parto múltiple?					
¿Considera que es necesario una mejora en la licencia por parto múltiple?					
¿Cree usted que la licencia por parto múltiple debería ser el doble de lo que actualmente se regula?					
¿Cree usted que ampliar la licencia en casos de partos múltiples mejorara la condición de la madre trabajadora?					
DESCANSO PRE Y POST NATAL					
¿Cree usted que el descanso pre natal en casos de parto múltiple es el adecuado?					
¿Cree usted que el descanso post natal en casos de parto múltiple es el adecuado?					

¿Considera usted, que la licencia para que la trabajadora gestante haga uso de su descanso pre y post natal debería ampliarse en casos de parto múltiple?					
DERECHO LABORAL					
ESTABILIDAD LABORAL					
¿Considera que la estabilidad laboral es un Derecho laboral que tiene el trabajador a fin de no ser despedido sin causa?					
¿Cree usted que la trabajadora en estado de gestación, no puede ser despedida de su centro laboral sin causa justa?					
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES					
¿Sabe usted que son los derechos laborales?					
¿Cree usted que los derechos laborales de la mujer gestante son vulnerados?					
¿Se vulneraría el derecho al trabajo, si se despide a una trabajadora en periodo de gestación sin causa?					
¿Cree usted que la legislación peruana protege correctamente los derechos de la trabajadora gestante?					
<u>LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN PARTO MÚLTIPLE</u>					
NORMATIVIDAD JURIDICA SUPRACONSTITUCIONAL					
CONVENIO OIT 183					
¿Sabe usted si actualmente en el Perú se está aplicando el convenio 183 a fin de proteger a la trabajadora gestante?					
¿Considera usted que el convenio 183 protege a la trabajadora gestante?					
¿Cree usted que el convenio 183 en vía supraconstitucional ayuda en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes?					
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS					
¿Sabe usted que la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege a la mujer trabajadora?					
¿Considera usted, que la declaración universal de los derechos humanos protege a la mujer gestante contra el despido sin causa justa?					
¿cree usted que influye en nuestra legislación peruana la declaración universal de los derechos humanos?					
REMUNERACIÓN					
LICENCIA CON GOCE Y SIN GOCE					
¿Sabe usted que es licencia con goce de haber o sin goce de haber?					
¿Cree usted que la ampliación de licencia por maternidad en casos de parto múltiple, debería ser remunerada?					
¿Considera usted que, no debería ser remunerada la ampliación de la licencia por maternidad en casos de parto múltiple?					

Tabla 13. Encuesta