

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



Incorporación legal de protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Estefany Jakory Diaz Tafur

ASESOR

Igor Eduardo Zapata Velez

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

Chiclayo, 2025

**Incorporación legal de protección a la maternidad en practicantes
pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana**

PRESENTADA POR
Estefany Jakory Diaz Tafur

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, Janeth y Alfredo, por su apoyo y amor incondicional en todo momento, por ser mi soporte para perseguir mis sueños y metas en esta travesía de la vida, y ser siempre mi inspiración y motivo para seguir adelante. A mi hermano por su amor fraternal en cada instante que hemos compartido.

Agradecimientos

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para lograr culminar mi formación como Abogada.

A mis profesores, por compartir sus enseñanzas a lo largo de mi etapa universitaria.

A mi asesor de tesis, por su apoyo en el desarrollo del presente estudio.

A mis amigos, por su amistad a lo largo de este camino académico.

ARTICULO FINAL 1- DIAZ TAFUR ESTEFANY.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	www.estade.org Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Alma Elena Rueda Rodríguez. "Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2014 Publicación	<1%

repositorio.unprg.edu.pe

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura	9
II. Materiales y métodos	17
III. Resultados y discusión.....	18
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias Bibliográficas	34
Anexos	40

Resumen

El estudio desarrollado tuvo como objetivo abordar las modificaciones que deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para asegurar la protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana. Con ese propósito, se examinó la naturaleza jurídica de estas prácticas como modalidades formativas, asimismo, se analizó la diferente normativa nacional e internacional y jurisprudencia sobre la tutela al estado de maternidad de gestantes en estado de formación profesional. Por ello, en la presente investigación se aplicó un enfoque cualitativo y el método del derecho comparado, describiéndose cómo se enfrentó esta problemática en la realidad peruana, así como en los ordenamientos jurídicos de los países de Argentina, Colombia y España, por lo que fue necesario utilizar como técnica de recolección de datos el análisis de diferentes documentales. De esta manera, el trabajo desarrollado destaca la necesidad de extender la protección de la estabilidad laboral reforzada para las practicantes gestantes que prestan servicios formativos, ello mediante una ley aplicable tanto para el sector público como privado, debido a la existencia de una laguna del derecho en el ámbito de la formación profesional y de protección al estado de maternidad para este grupo vulnerable.

Palabras clave: maternidad, principio de dignidad humana, practicantes gestantes, estabilidad laboral reforzada.

Abstract

The objective of the study developed was to address the modifications that should be included in the Peruvian legal system to ensure the protection of maternity in pre- and professional practitioners as a guarantee of the principle of human dignity. With this purpose, the legal nature of these practices as training modalities was examined, likewise, the different national and international regulations and jurisprudence on the protection of the state of maternity of pregnant women in a state of professional training were analyzed. For this reason, in this research a qualitative approach and the method of comparative law were applied, describing how this problem was faced in the Peruvian reality, as well as in the legal systems of the countries of Argentina, Colombia and Spain, so it was necessary to use the analysis of different documentaries as a data collection technique. In this way, the work developed highlights the need to extend the protection of reinforced job stability for pregnant practitioners who provide training services, through a law applicable to both the public and private sectors, due to the existence of a gap in the law. in the field of vocational training and protection of the state of maternity for this vulnerable group.

Keywords: maternity, principle of human dignity, pregnant practitioners, reinforced job stability.

Introducción

La protección de la maternidad es el resultado de diferentes progresos jurídicos y principios constitucionales e internacionales, obteniéndose derechos a favor de este grupo vulnerable en la sociedad a fin de protegerlo; no obstante, a pesar de estos avances significativos, aún existen desafíos que deben abordarse para garantizar una protección completa y efectiva. Por ello, resulta de vital importancia incorporar legalmente dicha tutela a las practicantes gestantes que realizan las modalidades formativas de prácticas pre y profesionales, al ser una expresión concreta del respeto a la dignidad humana de la madre y del menor que está por nacer. Este amparo se extiende a los diferentes ámbitos en los que la mujer se desarrolla, siendo uno de ellos el de la formación profesional.

A nivel internacional, la Organización Internacional de Trabajo, desde el año 1919 impulsa la protección a la maternidad, siendo la norma internacional más actualizada en el ámbito laboral el Convenio 183°, ratificado por 42 países de diferentes partes del mundo. En Latinoamérica, la Corte Constitucional de Colombia desde el año 2011 igualó las prerrogativas planteadas en la estabilidad laboral reforzada a la aprendiz embarazada, postura que se ha mantenido con el pasar de los años conforme se desprende la sentencia T-395-18 de 2018, mediante la cual se estableció que la protección que se le brinda a la madre no se supedita al rasgo contractual, sino a este acontecimiento natural de la concepción, equiparándose en razón del fuero de maternidad la protección que se otorga en los contratos de naturaleza laboral.

En Perú la Constitución de 1993 prescribe en sus artículos 4° y 23° que el Estado protege de manera especial a la madre y el niño. Sin embargo, en la Ley N.° 28518 y el Decreto Legislativo N.° 1401 que regulan las modalidades formativas, no se ha previsto este escenario para las practicantes en estado de gravidez. Esta laguna del derecho, según Bautista y Hernández (2020) tiene como una de las principales causas que la relación que subyace de estos convenios formativos no tiene una naturaleza laboral. En consecuencia, dicha protección que se le brinda a las trabajadoras embarazadas no les alcanzaría, aun cuando Alburquerque (2023) indica que el INEI en el año 2021 señaló las mujeres que formarían parte de un contrato formativo tenían entre 16 a 30 años, lo que hace que las probabilidades de un embarazo durante este periodo sean más elevadas.

En síntesis, luego de haber analizado la realidad problemática, se requiere la incorporación legal de protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales para garantizar la no afectación del principio de dignidad humana. Ello será posible dando respuesta al problema de esta investigación: ¿Qué modificaciones deberán incluirse en el

ordenamiento jurídico peruano para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana?

En mérito del problema precisado, se formuló la siguiente hipótesis: Si por la teoría institucional de la dignidad humana, toda mujer gestante que realiza prácticas pre y profesionales debe recibir los medios necesarios para el desarrollo y ejercicio pleno de sus derechos fundamentales; entonces se debe incluir en el ordenamiento jurídico peruano modificaciones para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad.

El objetivo general planteado es proponerlas modificaciones que deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para asegurar la protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana. A nivel específico, se busca examinar la naturaleza jurídica de prácticas pre y profesionales como modalidades formativas en la formación profesional; asimismo analizar la normativa a nivel nacional e internacional y jurisprudencia sobre la protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales; y finalmente, sustentar las modificaciones que deben incluirse en el ordenamiento jurídico nacional para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.

El presente trabajo se sustenta en la necesidad de incorporar medidas que permitan asegurar el derecho a la formación profesional de las practicantes en igualdad de oportunidades, así como garantizar una maternidad saludable; beneficiándose este grupo vulnerable en el que se encuentran la madre y el menor que está por nacer. En ese sentido, con la relevancia teórica se aporta al amplio debate sobre la naturaleza de las modalidades formativas y la posibilidad de extender la protección de la maternidad a las estudiantes que prestan servicios formativos. Finalmente, con la relevancia práctica se contribuye a resolver la laguna del derecho existente sobre el respeto de los derechos de la maternidad durante el desarrollo profesional, situación que concierne a toda la sociedad y al Estado como tal.

I. Revisión de literatura

Para sustentar la presente investigación fue necesario realizar una búsqueda detallada de estudios relacionados con el tema a desarrollar o con objetivos similares. Así, y conforme las categorías conceptuales definidas en el proyecto de investigación, se encontraron las siguientes fuentes de información actualizadas, de las cuales se extrae el aporte que ofrecen al trabajo de investigación realizado.

1.1. Antecedentes

Caicedo y Vélez (2019) en su trabajo de grado para optar el título de abogado en la Unidad Central del Valle de Cauca, denominado **“Análisis del contrato de aprendizaje de practicantes en estado de embarazo y los pronunciamientos de la corte constitucional al respecto entre los años 2004 y 2018”**, se enfocan en analizar la figura del contrato de aprendizaje en el país de Colombia, distinta a la del contrato laboral, pero con características similares. Concluyendo que el fuero de maternidad de las aprendices muchas veces es ignorado; no obstante, a través de la jurisprudencia colombiana se ha establecido otorgarle una estabilidad ocupacional reforzada a fin de que no se les desvincule del convenio de prácticas. Así, la citada tesis sirve de antecedente a este trabajo de investigación para realizar un análisis de derecho comparado respecto al país de Colombia, pues como los autores lo mencionan, este fuero de maternidad de las aprendices similares a la de las practicantes pre y profesionales en la legislación de Perú es dejado de lado; poniéndose en riesgo los derechos fundamentales de la madre practicante y del menor que está por nacer.

Bautista y Hernández (2020), en su trabajo de especialización para optar el título especialista en Derecho Laboral en la Universidad Libre Seleccional de Cúcuta en Colombia, denominado **“La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018”**, analizan los pronunciamientos de la Corte Constitucional de los años 2011-2018 y la normativa respecto a la protección de las aprendices vinculadas a un contrato de aprendizaje. Arribando a la conclusión de que existen vacíos legales en la norma que regula dicho contrato, deficiencia que ha sido suplida por la Corte mediante sus diferentes pronunciamientos. En ese sentido, tanto Colombia como en Perú existe una laguna del derecho en cuanto a la protección de estas aprendices y las practicantes pre y profesionales que se encuentran en estado de gestación; no obstante, la Corte Colombiana a través de diferentes jurisprudencias se ha encargado de tutelar los derechos de las aprendices como sujetos de derechos de especial protección por su estado de vulnerabilidad.

Cruzado (2020) en sus tesis de pregrado para optar el título de abogado en la Universidad Autónoma del Perú, denominada **“Convenio de práctica preprofesional en el Perú: una mirada desde su negación laboral”**, se centró en comprender por qué los convenios de prácticas preprofesionales no se llevan a cabo correctamente, a pesar de su naturaleza formativa y la negación laboral según la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas; infiriendo que esto se debe al incumplimiento de la ley, ya sea porque las

empresas no tienen un plan de aprendizaje o no lo implementan, o porque los centros de formación profesional no planifican ni supervisan adecuadamente la formación del estudiante. Asimismo, encontró que estos convenios tienen una naturaleza "mixta" entre laboral y formativa, al mostrar características de ambos tipos de relaciones. De esta manera, al igual que la autora en el presente trabajose pretende examinar la naturaleza de las modalidades formativas, con la finalidad de identificar si las prácticas que realizan las practicantes gestantes ostentan además del elemento formativo, el componente laboral.

Anaya y Mira (2021), en su trabajo de grado para optar el título de abogada en la Universidad Pontificia Bolivariana de la ciudad de Medellín, denominada **“Principio de estabilidad laboral reforzada aplicado a la aprendiz en estado de embarazo en el contrato de aprendizaje”**, analizan si debido a la ausencia normativa en su país sobre la protección a las aprendices que resultan embarazadas durante la vigencia del contrato de aprendizaje, se podría aplicar por analogía la estabilidad reforzada que se le brinda a la mujer trabajadora. En suma, la tesis descrita concluye que si bien este contrato de aprendizaje es distinto a uno de naturaleza laboral, es necesario aplicar esta interpretación analógica a las aprendices por formar parte del grupo de especial protección en el que se encuentran las madres. De lo expuesto, se evidencia que tanto en el antecedente citado como en el estudio a desarrollarse, se busca brindar una tutela a esta población vulnerable que son las practicantes embarazadas, llamadas en Colombia aprendices; siendo que, los autores basaron la protección a brindarse con la interpretación de la ley, mientras que con el presente estudio se busca incorporar legalmente una protección a la maternidad a este grupo en específico.

Luque y Torres (2022), en su tesis de pregrado para optar el título de abogado en la Universidad César Vallejo, denominada **“Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes”**, investigaron respecto a la falta de protección de la maternidad en este grupo especial, pero específicamente en las practicantes pre y profesionales que prestan servicios formativos en el sector público. Al concluir su estudio, manifestaron que el vacío legal que existe en el Decreto Legislativo N° 1401, pone en riesgo la situación de la practicante gestante de manera económica, académica y laboral; es decir, en tres aspectos importantes de su vida. En cuanto a esta tesis, se aborda de igual manera esta laguna del derecho, pero no solo en base al decreto mencionado líneas arriba, sino también en conformidad a la Ley N° 28518 que regula las modalidades formativas en el régimen privado. Por lo que, esta tesis coadyuva a conocer cómo repercute esta ausencia normativa en el ordenamiento jurídico nacional para dicha población.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Teoría Institucional de la Dignidad Humana

Rivera (2018) indica que con esta teoría se habló del renacer del iusnaturalismo frente a la concepción positivista del hombre y el Estado de derecho, reconociéndose el estatus de principio y derecho fundamental a la dignidad humana. Para Landa (2002) esta teoría postula que el Estado debe promover o crear las condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales, que permitan el desarrollo de la persona humana.

La dignidad va estrechamente ligada con los derechos de libertad, justicia e igualdad, constituyéndose como aquella manifestación de valor que se le da a la persona humana en su libre desarrollo en la sociedad; por lo que, a través de esta teoría se analiza el origen y desarrollo del valor intrínseco de la persona humana.

Conforme lo expuesto, es el Estado quien a través de sus organismos institucionales promueve y desarrolla las condiciones necesarias para el desarrollo de la persona en los diferentes ámbitos de su vida. Se entiende que la dignidad humana es el fundamento para el desarrollo integral en la sociedad de la persona.

Esta teoría es aplicable al tema de investigación, al tener las practicantes pre y profesionales la condición de persona humana al momento de realizar sus prácticas, y a la vez, la condición de madre, debiendo el estado promover las medidas necesarias para su protección y la del menor, aun cuando no tenga una relación laboral con la empresa o la entidad pública.

1.2.2. Teoría del Rol Maternal

Teoría propuesta por Ramona Mercer que refleja el rol materno de la madre cuando realiza el apego con su hijo durante el primer año de vida, adquiriendo experiencia en su cuidado, satisfacción y alegría por el papel que realiza como madre. De esta manera, la adopción de este rol conlleva un proceso interactivo y desarrollo en el que la madre se sentirá vinculada con su menor hijo.

Santander y Torres (2019) señalan que esta teoría plantea el desarrollo y el vínculo madre e hijo durante los primeros meses de vida del menor, lo cual se verá influenciado por muchos factores, tanto interno como externos. En los factores internos encontramos la relación con el padre, el apoyo social y el funcionamiento familiar. Por otro lado, los factores externos incluyen el entorno laboral, social, político y cultural.

La mujer que se encuentra en proceso de convertirse en madre se encuentra en mayor estado de vulnerabilidad, en el que deberá asumir nuevos retos a causa de los cambios que

afrontará durante el embarazo y durante el primer año del menor, siendo necesario brindarles el apoyo adecuado para que durante dicha transformación se beneficien ambas partes de especial cuidado.

Dicho de otro modo, por esta teoría se refleja el rol que tienen las madres y la importancia del tiempo dedicado a sus mejores hijos en los primeros meses de vida. Debiendo garantizarse que las practicantes en estado de gravidez gocen plenamente de sus derechos fundamentales, entre ellos el de derecho a la formación profesional y protección a la maternidad.

1.2.3. Teoría de la Acumulación de Capital Humano

Propuesta por Becker en su libro *Human Capital*, esta teoría resalta la importancia de la educación y la formación profesional como aquella inversión que van a realizar los individuos a fin de aumentar su productividad e ingresos. En ese sentido, los conocimientos adquiridos en la escuela o en el entrenamiento laboral lograrán llevar a cabo la acumulación de capital humano; es decir, se logra alcanzar rendimientos positivos tanto en los ingresos económicos como en las oportunidades laborales si el individuo se sigue formando.

La teoría supone que los beneficios que se esperan obtener a través de la inversión en educación incluyen un mayor potencial de ingresos a lo largo de la carrera, una mayor eficiencia en el desempeño laboral y mejores perspectivas de empleo. Según De la Flor (2018) las prácticas preprofesionales están orientadas a construir capital humano y mejorar la adquisición de habilidades de los estudiantes. La teoría de acumulación de capital humano enfatiza la relevancia de obtener conocimiento y competencias adicionales; y en el contexto de las prácticas esto se ve reflejado con el aumento de ingresos y en una mayor probabilidad de encontrar empleo.

Esta teoría aportará a desarrollar la importancia de la inserción laboral a través de las prácticas pre y profesionales, realizadas por estudiantes o egresadas en su condición de madres. Dichas modalidades formativas buscan proporcionar a las beneficiarias de conocimientos y herramientas necesarias para mejorar sus habilidades, competencias y oportunidades al insertarse en el ámbito laboral, desarrollándose como diría Becker la teoría de la acumulación de capital humano en las distintas actividades que desarrollan en las empresas del sector privado o entidades públicas, logrando así mayores perspectivas de empleo.

1.3. Categorías conceptuales

1.3.1. Maternidad en practicantes pre y profesionales

Burbano (2018) señala que en el ámbito jurídico este acontecimiento tiene trascendencia en la sociedad y el Estado, debido a que la mujer dará a luz a un nuevo ser al que también se le brindará la tutela y garantías de sus derechos en cuanto le favorezcan; por lo que, esta tutela se extiende al menor que está por nacer. Agrega Castillo et al. (2020) que la maternidad va a estar definida como aquella vivencia por la que atraviesa la mujer en su condición biológica de ser madre, desarrollándose a partir del nacimiento del menor.

La maternidad es el proceso biológico por el cual una mujer en estado de gestación dará vida a un nuevo ser humano; es decir, la mujer experimentará diferentes cambios físicos a fin de albergar en su vientre al concebido hasta el momento del parto. Este proceso no solo implica la gestación, sino que a partir del alumbramiento del recién nacido la mujer tiene una nueva condición, esto es, la de madre; lo cual significa que a partir de entonces protegerá y cuidará al menor en las diferentes facetas de su vida.

A) Las prácticas pre y profesionales como modalidades formativas

En el Perú durante la década de los noventa se implementaron cambios que incidieron en las relaciones de trabajo. En ese contexto, para facilitar la inserción laboral se expidió la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Legislativo 728, que reguló la capacitación para el trabajo y a los contratos laborales en único marco normativo, pero excluyendo a la primera figura de las relaciones de naturaleza laboral.

Posteriormente, el 25 de mayo de 2005, entró en vigor la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas (en adelante LMFL), con el objetivo de brindar a los jóvenes estudiantes acceder al mercado laboral a través de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a nivel educativo, conforme lo establece la teoría de la Acumulación de Capital Humano propuesta por Becker.

Fernández (2020) manifiesta que a través de las modalidades formativas, los practicantes van a experimentar una situación real de trabajo; es decir, a través se van a capacitar y formar profesionalmente, uniendo el ámbito de lo laboral y educativo para lograr su inserción en el mercado de trabajo.

Cabe precisar que dicha normativa tiene como ámbito de aplicación solo para las empresas que se encuentran adscritas al régimen laboral privado. En cuanto al sector público, el 11 de setiembre de 2018, se reguló la realización de estas modalidades mediante el Decreto Legislativo 1401, sobre el cual Luque y Torres (2022) en su tesis de pregrado determinaron

que existen consecuencias económicas, académicas y laborales de no regularse la protección a las madres practicantes en dicho decreto.

Ahora bien, en LMFL, se establece que los tipos de modalidades formativas son el aprendizaje (con predominio en la empresa o en el centro de formación profesional), las prácticas profesionales, la capacitación laboral juvenil, la pasantía, y la reinserción laboral. Pero para efectos de la presente investigación nos centraremos en dos: las prácticas preprofesionales y profesionales, que si bien están reguladas en ambos dispositivos ya antes mencionados, en esencia la definición de estas prácticas son lo mismo, cambiando únicamente el ámbito de aplicación.

- **Prácticas preprofesionales:**

La LMFL regula en su artículo 12° el aprendizaje con predominio en el centro de formación como prácticas preprofesionales. Esta modalidad es exclusiva para estudiantes que aún se encuentran cursando estudios técnicos y/o universitarios para poner en práctica sus conocimientos. Asimismo, se caracteriza por ser tripartito al ser tres los sujetos que intervienen en la celebración del convenio, esto son: la empresa, el beneficiario y el centro de formación profesional, adquiriendo el estudiante simultáneamente la formación teórica por parte del centro de formación profesional y la formación práctica de la empresa.

- **Prácticas profesionales:**

Luque y Torres (2022) sostienen que es un método de formación laboral mediante el cual los egresados trabajen transitoriamente en una empresa para adquirir experiencias y conocimientos en el área específica en el que deseen trabajar; lo cual constituye el primer acercamiento al mundo laboral de estos profesionales.

El artículo 13 de la LMFL, prescribe que estas prácticas son realizadas por jóvenes que han culminado sus estudios en el centro de formación profesional, el mismo que tendrá la obligación de presentarlo con la empresa y llevar un registro para verificar que el graduado haya cumplido con el periodo máximo de dicha práctica; por ello, en este convenio solo participan el egresado y la empresa. Asimismo, el tiempo de duración no debe superar los 12 meses, salvo disposición contraria.

B) Tutela al estado de Maternidad en las prácticas pre y profesionales

Como ya se ha señalado la maternidad es el proceso biológico por el cual una mujer en estado de gestación dará vida a un nuevo ser humano. López (2021) en su tesis doctoral enfocada en la protección de la maternidad, señala que en el ámbito laboral se busca garantizar el bienestar y los derechos de estas madres, a fin de que no sean discriminadas debido a su estado de embarazo.

Así pues, si bien la reproducción corporal es un hecho biológico que ocurre en el cuerpo de la mujer, el proceso de generar una nueva vida implica dimensiones más amplias. Por ello, dicho proceso no se limita únicamente al aspecto biológico, ya que también tiene implicaciones sociales, culturales y jurídicas, por lo que su protección surte efectos para todas aquellas mujeres que se encuentren en estado de gravidez, no debiendo ser objeto de discriminación bajo ningún motivo.

Enfocando esta tutela en las practicantes pre y profesionales que se encuentran prestando servicios para formarse profesionalmente, conviene señalar que mayormente cuando se realizan dichos servicios, estas mujeres se encuentran dentro del periodo más fértil con la probabilidad para quedar embarazada; en consecuencia, este aspecto de la mujer por su condición biológica también las incluye.

1.3.2. Principio de Dignidad humana

Beltrany Molina (2018) señalan que por dignidad humana podemos entender como aquel rasgo intrínseco que constituye la esencia de toda persona. Es por ello que este derecho se ha visto protegido por diferentes normas nacionales e internacionales, a fin de garantizar su protección de toda forma de acción u omisión que pongan en peligro su vulneración, así como su respeto obligatorio por todas las personas y Estados.

Por su parte, Mendieta y Tobón (2018) añaden que el principio de dignidad humana se apoya para su fundamentación jurídica en aquel principio que busca la igualdad de todas las personas, evitando toda forma de discriminación en un Estado que ampara sus derechos fundamentales y la formación de oportunidades en igualdad para las personas.

El principio de dignidad humana es un concepto fundamental en la ética y los derechos humanos, a través del cual todos los seres humanos tienen un valor intrínseco y merecen ser tratados con respeto por su condición humana. De esta manera, este principio juega un rol importante en el ámbito laboral, pues se deben establecer condiciones de trabajo dignas, tratos justos e igualitarios que conlleven un adecuado desarrollo personal y profesional.

Este principio es aplicable a todos los seres humanos, entre los que se encuentran las practicantes gestantes que no brindan un servicio laboral, sino formativo. La materialización de este principio consiste en tratar a las personas con igualdad y respeto, y específicamente a este grupo de protección, promoviendo el bienestar y desarrollo personal en el proceso de formación de las jóvenes beneficiarias que tienen la condición de madres.

II. Materiales y métodos

En el presente estudio se desarrolló la investigación aplicada, la misma que según Arias y Covinos (2021) se abastece de la teoría recopilada, descubrimientos y soluciones que se plantearon en los objetivos de la investigación para resolver problemas en la práctica. Por ello, luego de analizar la problemática sobre la falta de protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales que prestan servicios en la modalidad formativa, se determinó la necesidad de incorporar legalmente esta protección como garantía del principio de dignidad humana; en consecuencia, el resultado obtenido se aplicó a esta realidad determinada.

El enfoque que se utilizó fue el cualitativo, definido Salazar (2020) como aquel que se centra en buscar las particularidades y aspectos importantes de los fenómenos que construyen la realidad examinada por el investigador a través de las distintas técnicas de recopilación de datos. De esta manera, la investigación realizada se centró en la comprensión profunda de una realidad en particular que tiene como sujetos especiales de protección a la mujer embarazada en estado de formación profesional y al menor que está por nacer.

Por otro lado, se empleó el método del derecho comparado, sobre el cual Mila et. al (2021) manifiesta que se le conoce como una investigación comparativa propositiva porque implica el análisis comparativo entre diferentes ordenamientos legales, recalando que muchas veces esta comparación permite proponer mejoras al ordenamiento nacional. A través de este método, se examinó la regulación y alternativas de solución en la legislación comparada respecto a la problemática abordada a fin de que se aplique a la realidad peruana.

Respecto a la técnica a la que se recurrió fue la de análisis documental, mediante la cual según López y Ramos (2021) el investigador realiza diferentes acciones a fin de interpretar y comprender el contenido de las diferentes documentales que le permitan acercarse al problema estudiado. Esta técnica fue fundamental en la investigación planteada porque sirvió como base para su desarrollo, contextualizó la problemática con la información relacionada y, brindó en cada apartado el respaldo y sustento para los resultados que se obtuvieron.

El procesamiento de la información siguió una secuencia organizada de pasos fundamentales. Inicialmente se analizó y describió de manera detallada la problemática encontrada en la realidad peruana, esta es, la existencia de una laguna de derecho relacionada con la protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales que prestan servicios formativos. Luego, se planteó el problema de investigación con los objetivos generales y específicos que brindaron un mejor enfoque de estudio. Posteriormente, a través de la revisión

de la literatura se recopiló y seleccionó documentos relacionados con la problemática para su contextualización y la construcción de la teoría. Asimismo, se analizó la legislación de países como Argentina, Colombia y España que han implementado esta protección a las madres practicantes en su formación profesional.

III. Resultados y discusión

En este apartado se examinarán los aspectos relacionados con la protección de la maternidad de las mujeres que se encuentran en la etapa de formación profesional. Se busca evidenciar los resultados a los que se ha llegado luego de haber analizado los antecedentes, la normativa nacional e internacional de la protección de la maternidad, así como la jurisprudencia, para finalmente sustentar la necesidad de las modificaciones que deberían incluirse en el ordenamiento jurídico nacional a fin de garantizar dicha protección en las practicantes pre y profesionales, así como el principio de dignidad humana.

3.1. Examinar la naturaleza jurídica de las prácticas pre y profesionales como modalidades formativas en la formación profesional

En el ámbito de la formación profesional, las prácticas desempeñan un papel fundamental en la adquisición de habilidades y conocimiento necesarios para la inserción laboral. Sin embargo, la naturaleza jurídica de estas prácticas ha sido objeto de debate y análisis por diferentes autores. Al respecto, existen dos posturas, la primera señala que la conformación jurídica de estas modalidades contiene tanto el componente formativo como laboral, y la segunda, que considera solo el aspecto formativo.

Respecto a la primera postura, Arce (2013) manifiesta que las modalidades formativas ostentan una naturaleza mixta compuesta por dos componentes esenciales, estos son, la formación y el trabajo. De ahí que, aun cuando en el desarrollo de dichas actividades formativas predomine uno de estos elementos, ello no es óbice para negar la naturaleza mixta que envuelve a estas.

Por su parte, Neves (2018) indica que aun cuando se verifica el elemento formativo en la realización de las actividades de formación, no significa que se deba restar importancia a la prestación de servicios personales, subordinada y remunerada que realizan los beneficiarios, lo que es aplicable al derecho al trabajo.

Para los autores mencionados la formación profesional no es el único fin de los convenios formativos, pues se presentan rasgos de laboralidad que permiten concluir que los beneficiarios realizan labor efectiva al observarse los elementos esenciales del contrato de trabajo; es decir, realizan una prestación de servicios de manera personal, reciben una

remuneración (subvención) y se encuentran subordinados a las disposiciones internas de la empresa o entidad pública.

En cuanto a la segunda postura, Toyama (2020) sostiene que aun cuando varias de las modalidades podrían considerarse como un contrato de trabajo, se ha optado por darle mayor relevancia a la formación y capacitación profesional, de modo que, si bien la prestación de servicios por parte del beneficiario puede reunir las particularidades propias del contrato de trabajo, esto deviene en accesorio.

En esa misma línea, Cornejo (2011) refiere que son modalidades de contratación no laboral, utilizada por las empresas con el fin de formar a los beneficiarios en el ingreso del mercado laboral. Así pues, se evidencia que para estos autores la naturaleza de estos convenios es sustancialmente compuesta por el criterio de la formación profesional.

No obstante, se podría manifestar que existe una tercera postura, mediante la cual Salas (2022) indica que estos convenios formativos tienen una naturaleza única que se basa en el deber y derecho de trabajar, así como, el derecho de aprender y la responsabilidad de enseñar; es decir, este fin dual reconocido por Arce es lo que las hace tener una naturaleza especial frente a los diferentes regímenes de contratación que existen en el Perú.

Dicha postura guarda relación con el antecedente investigado propuesto por Cruzado (2020), quien en su tesis de pregrado concluyó que el legislador no ha incluido en la regulación la labor productiva que los beneficiarios brindan a las empresas o entidades estatales, por ende, sí bien existe un componente laboral, ello no desmerece dejar de lado el propósito formativo que persiguen.

De esta manera, no se puede negar que las modalidades formativas tienen dos componentes esenciales: el formativo y laboral, conforme a la teoría mixta de los convenios formativos propuesta por Arce. Ello debido a que concurren los elementos esenciales de la relación laboral, así pues: i) prestación personal efectiva: el practicante de manera directa realiza las tareas programadas por la empresa; ii) subordinación: la empresa tiene la potestad de fiscalizar, dirigir y sancionar al practicante; iii) remuneración: al practicante se le otorga una subvención por las tareas realizadas.

En suma, incluir estas modalidades dentro de la normativa laboral común sería contrario a su naturaleza dual porque en puridad no son un contrato ordinario; por lo tanto, estos contratos formativos son de carácter especial por su naturaleza jurídica, los participantes involucrados, la duración del convenio, así como los derechos y beneficios que se les atribuyen.

3.2. Análisis de la normativa a nivel nacional e internacional y jurisprudencia sobre la protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales

La protección de la maternidad es un tema de importancia tanto a nivel nacional como internacional. En este apartado, se realizará un análisis exhaustivo de las normativas internacionales, así como en los países de Argentina, Colombia y España que regulan esta protección, para posteriormente identificar los desafíos que enfrenta la legislación peruana en este ámbito.

3.2.1. Normativa Internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 prescribe en su artículo 25° que la madre y el infante requieren de mayores cuidados y una atención especial. El artículo VII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre sigue la misma línea.

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer han ratificado los derechos de las madres en el ámbito laboral, en aras de brindar una mayor tutela a este grupo de mayor vulnerabilidad.

La OIT, ha expedido los convenios 3, 103 y 183 para la protección de la maternidad, siendo este último ratificado por el Perú en el año 2016, y por el cual, los estados parte están en la obligación de adoptar medidas adecuadas para garantizar que el trabajo que realicen estas madres no sea perjudicial para su salud o el de su menor hijo.

En el artículo 4° del mismo se otorga una licencia por maternidad de al menos 14 semanas, dentro de las cuales se incluye una licencia de 6 semanas después del parto, con la finalidad de proteger la salud de la madre y del recién nacido. Respecto a las prestaciones pecuniarias, el artículo 6° establece que se le brindará a toda mujer que se encuentre ausente por licencia de maternidad, de conformidad con la legislación de cada país.

En cuanto a la protección del empleo y no discriminación, se estipula en los artículos 8° y 9°, que todo despido de una mujer embarazada o que se encuentre en licencia se encuentra prohibido, garantizándose el derecho de retornar a su puesto de trabajo al término de dicha licencia. Conforme a los artículos establecidos en el Convenio 183°, se observa un claro interés por parte de la OIT de asegurar los derechos para las madres trabajadoras, denotando con ello su fin preventivo ante situaciones de discriminación en el entorno laboral.

Conviene precisar que, si bien en el mencionado convenio no se hace referencia a las estudiantes que se encuentren prestando servicios de formación profesional; no obstante,

conforme a la Primera Disposición Complementaria de la LMFL, tanto los derechos y obligaciones que emanan de dicha ley son interpretados de conformidad con los acuerdos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De igual manera, la OMS (2022) presentó 63 recomendaciones de los cuidados que se deberán tener en la madre y el neonato. Tales directrices van desde brindar una buena atención en los primeros meses de la gestante, asegurar que la etapa del postparto sea positiva, la lactancia y su incidencia en el buen desarrollo del menor hijo, así como las intervenciones por parte de los sistemas de salud de cada Estado.

Estas recomendaciones se deberán implementarse de acuerdo con el contexto y realidad nacional de cada país y las circunstancias particulares de la gestante y/o lactantes, así como del recién nacido. Evidenciándose así el interés por parte de los organismos internacionales de proteger los derechos de las madres, no solo en el ámbito laboral, sino también social.

3.2.2. Normativa Comparada y Jurisprudencia

Argentina

Respecto al derecho comparado, los mecanismos utilizados en Argentina para la transición de lo teórico a lo práctica consisten en las prácticas profesionalizantes y las pasantías. Respecto a las primeras, se encuentran reguladas en la Ley 26.058, Ley de Educación Técnico Profesional, de la cual se advierte que consisten en aquellas prácticas implementadas en los planes de estudios por las instituciones educativas, para permitir el desarrollo de los aprendices y una adecuada inserción laboral, siendo un requisito para la aprobación de las carreras técnicas o de nivel superior.

En cuanto a las pasantías, son reguladas por la Ley 26.427, Ley de Creación de Sistema de Pasantías Educativas, que las considera como la serie de actividades formativas que realizan los estudiantes en la empresa privada u organismos públicos, propuestas en la malla curricular de las unidades educativas, sin carácter obligatorio. En ambos casos, ninguna de estas modalidades constituye relación laboral y son tipificadas como una relación especial.

Respecto a estas últimas conviene señalar que, la Resolución Conjunta N° 825/09 y 338/09 que reglamenta la Ley 26.427, establece en su artículo 3° que la maternidad en las pasantes no es causal de rescisión del acuerdo o convenio, empero se suspenderán las prácticas 90 días en total, la mitad de los días antes del parto y la otra mitad en el post parto. Una vez cumplido este periodo podrán reincorporarse a sus actividades, precisándose que durante el

mismo no podrán recibir retribución alguna por parte de la empresa u organismo donde desarrollan dichas prácticas.

De igual manera, en la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur de Argentina, se expidió la Ley N° 1381, estableciendo en su artículo 37° que los acuerdos suscritos por los pasantes y profesionalizantes para la realización de estas actividades, deben garantizar las licencias-entre otras- por maternidad.

Colombia

En Colombia la formación profesional se materializa a través del contrato de aprendizaje, regulado en la Ley N° 789 de 2002 y reglamentado mediante el Decreto 933 de 2003, en el cual se establecen las diversas formas de ejecución de esta modalidad, siendo una de ellas las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con una jornada de 24 horas semanales en la empresa y que a su vez se encuentren cursando estudios.

Aunado a ello, en el artículo 1° de este decreto se establece que el contrato en su modalidad aprendizaje es un tipo de vínculo especial en el derecho laboral. Asimismo, es importante mencionar que existe una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo de este país, que se encarga de promover y cooperar en la relación jurídica originada entre las personas que se encuentran en la etapa de formación profesional con las empresas patrocinadoras, esta es, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Respecto a la protección de la maternidad en esta modalidad, justamente el artículo 5° del acuerdo 15 del 2003 expedido por dicha entidad, estipula que una de las causales de suspensión del contrato de aprendizaje es la licencia por maternidad, pero esto no exonera que el empresario deje de pagar los aportes a la entidad prestadora de salud en la que se encuentra afiliado el aprendiz.

De igual manera, esta institución expidió en el año 2014 la circular 422 dando respuesta a la consulta sobre cuál es el procedimiento para seguir en caso la aprendiz se encuentre en estado de embarazo, indicando que la protección a la madre y al menor es de naturaleza especial reconocida constitucionalmente, por lo que, en dicho caso procede la suspensión del contrato de aprendizaje por mutuo disenso. En esa misma línea, expidió la circular 132 en el año 2017, recalando que la causal de embarazo no impide que dicho contrato se desarrolle con normalidad, salvo que exista la posibilidad de un embarazo riesgoso. Respecto a la jurisprudencia verificamos lo siguiente:

Tabla 1

Sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Colombia

Sentencia T-174 de 2011	Sentencia SU-070 de 2013	Sentencia T-395-18
Aunque el contrato de aprendizaje no tiene una connotación laboral, se trasladan algunos elementos propios de dicho ámbito a la modalidad especial de aprendizaje, ello en salvaguarda de derechos fundamentales como es la protección a la maternidad. (fundamento 6.3)	La estabilidad laboral reforzada otorgada a las trabajadoras embarazadas se extiende a todas las mujeres en estado de gravidez que se encuentran vinculadas por diferentes modalidades a la relación de trabajo. (fundamento 42)	Conforme al principio de solidaridad es viable equiparar la tutela al estado de maternidad y la estabilidad laboral reforzada a los contratos de aprendizaje, que si bien no tienen una naturaleza laboral, se asemeja como modalidad especial dentro del derecho laboral. (fundamento 37)

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, se denota que, si bien la protección al estado de maternidad de la aprendiz no se encuentra regulada expresamente en la ley que regula dichas prácticas, la Corte Constitucional de Colombia ha llenado esta laguna a través de la jurisprudencia, en base a los derechos fundamentales de la madre gestante y el niño que está por nacer.

España

En España el Estatuto de Trabajadores regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, ha previsto en el artículo 11° los contratos formativos, divididos en contrato en alternancia del trabajo con la formación y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

Los artículos 11. 2° y 11. 3° de dicho estatuto regulan estas dos modalidades, respecto a la primera se señala que tiene como fin compatibilizar la formación adquirida en los estudios universitarios con la actividad laboral realizada en el proceso formativo, la diferencia con la obtención de la práctica profesional es que ésta es obligatoria para la posesión de un título universitario o de un título grado medio superior.

En el artículo 11. 4° incisos b) se prevé las normas comunes del contrato de trabajo al contrato formativo, siendo entre ellos garantizar la seguridad social que comprende la protección de contingencias y prestaciones a los estudiantes que suscriban estos contratos; asimismo, asegura que la incapacidad por embarazo riesgoso o lactancia interrumpen la duración del contrato.

Perú

En la legislación nacional existen diferentes normativas respecto a la protección de la maternidad en las madres trabajadoras, en las cuales se les otorga una licencia y un subsidio que cubra las contingencias que vayan a surgir durante el embarazo. Asimismo, para el periodo post parto, se tienen en cuenta el permiso de 1 hora diaria de permiso para la lactancia de su menor hijo hasta que cumpla un año, adicionándose el derecho a la incorporación de lactarios en el centro laboral para su uso.

No obstante, esta protección no se extiende a las gestantes que se encuentran prestando servicios formativos, pues de una revisión minuciosa de la LMFL y el Decreto Legislativo N. °1401, se verifica que en los artículos 42° y 15° respectivamente, solo se estipula que la empresa y/o entidad tienen la responsabilidad de cubrir a través de un seguro privado o EsSalud los riesgos por enfermedad o accidentes, no haciendo referencia alguna a los casos de maternidad que se puedan presentar.

Tabla 2

<i>Legislación Comparada en Argentina, Colombia, España y Perú</i>			
Argentina	Colombia	España	Perú
-Resolución Conjunta N.º 825/09 y 338/09 que Reglamenta la Ley 26.427 "Ley de Creación de Sistema de Pasantías Educativas". -Ley N.º 1381 "Sistema Provincial de Pasantías Educativas y de Prácticas Profesionalizantes".	Acuerdo 15 del 2003 expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia.	Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	-Ley N.º 28518 Ley de Modalidades Formativas Laborales. -Decreto Legislativo N.º1401, Decreto que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
Se suspenden las prácticas por el estado de embarazo, pero se garantiza que al término de su licencia por maternidad las pasantes pueden retornar a culminarlas.	La maternidad es causal de suspensión del contrato de aprendizaje. No se exige al empresario de seguir aportando a la entidad prestadora de salud en donde está afiliada la aprendiz.	La incapacidad por embarazo riesgoso o lactancia interrumpen la duración del contrato formativo.	No se hace referencia a los casos de maternidad en practicantes que se puedan presentar; evidenciándose una laguna del derecho.

Fuente: Elaboración propia

Conforme a la normativa comparada, respecto a las practicantes gestantes que prestan servicios de formación, tanto en Argentina y Colombia se les otorga el derecho de licencia de maternidad a las practicantes, garantizando que al término de dicha licencia pueden retornar a sus prácticas; es decir, solo se suspende el convenio, pero no es causal de extinción de éste, sumándose a esta última idea el sistema legal de España. Cabe resaltar que, en Colombia durante el periodo de suspensión, la empresa sigue teniendo la obligación de aportar en el seguro social en el que se encuentre inscrita la aprendiz.

En síntesis, en el Perú ninguna de las normativas citadas que regulan las modalidades formativas tanto para el sector privado como público, se ha previsto alguna protección a la maternidad, o, si esta situación específica genera derechos y obligaciones para las partes que suscriben el convenio de prácticas, evidenciándose una laguna del derecho que merece ser abordada a fin de proponer una solución.

3.3. Necesidad de incluir modificaciones en el ordenamiento jurídico nacional para garantizar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana

La maternidad no solo es un aspecto fundamental del derecho al libre desarrollo de la personalidad, sino que, también es un factor que puede influir en la vida laboral y práctica profesional. En este punto se sustentarán las causales por las cuales es necesario que a las gestantes que realizan prácticas también se les deber extender la protección de la maternidad.

3.3.1. Las prácticas pre y profesionales como política para el acceso al empleo juvenil

Llorente (2021) señala que la promoción y protección de la inserción laboral es un proceso de gran importancia para todos. No se trata únicamente de acceder a un empleo, sino que representa el crecimiento personal y profesional de la persona que se manifiesta en una nueva etapa de su vida. De acuerdo con la Teoría del Capital Humano, la formación y educación tienen especial relevancia para este grupo poblacional conforme lo establece la Ley N° 31396, ley que reconoce las prácticas como experiencia laboral.

No obstante, los jóvenes son los más afectados por el desempleo. Esta situación es una problemática persistente en nuestra realidad peruana, la Secretaría Nacional de la Juventud et al (2022) a través del Informe Nacional de Juventudes analizó la tasa de desempleo juvenil, respecto a las cifras obtenidas de acuerdo con el género se verifica que existe una brecha persistente que afecta a las jóvenes, pero sobre todo a las mujeres. La PEA de mujeres jóvenes en el 2021 mostró un desempleo del 12,3%, mientras que el desempleo para hombres jóvenes fue del 9%.

El INEI (2023) respecto a las cifras de desempleo conforme a la edad, concluyó que con 11.5% se sitúan los jóvenes de 14 a 24 años, el 5,9% se encuentra las personas de 25 a 44 años, y en el 3,0% están los de 45 años a más edad. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) manifiesta que de los beneficiarios de las modalidades formativas declarados en el registro de planillas el 59,73% se encuentra en el rango de edad de 18 a 23 años, el 35,40% es seguido por los adultos de 24 a 29 años y, finalmente el 0,55% está compuesto por beneficiarios mayores de 45 años.

Servir (2016) indica que de acuerdo con los beneficiarios de estas modalidades registrados en la planilla electrónica, existen en el sector público una preponderancia de presencia femenina con un 54% frente de los hombres que solo representan el 46%. No obstante, esta situación es contraria en el caso del sector privado, donde se observa que el 47% lo reflejan las mujeres y el 53% está constituido por varones. Por su parte, el INEI indicó que en el 2021 aquellas mujeres forman parte de un contrato formativo tienen entre 16 a 30 años, lo que hace que las probabilidades de un embarazo durante este periodo sean más elevadas (Alburquerque, 2022).

Con respecto a esto se concluye que la tasa de desempleo afecta mayormente a los jóvenes, representando el género la mujer un porcentaje mayor de desempleo frente a los varones. Asimismo, respecto a las modalidades formativas existe un mayor porcentaje de jóvenes en el rango de 18 a 23 años que se encuentran en etapa de formación, reflejando en el sector público la mayor presencia del género femenino, situación contraria respecto al sector privado en donde el género masculino representa un mayor porcentaje.

Como ya se ha mencionado las prácticas desarrolladas por estos beneficiarios les permite incorporarse al mercado laboral. Esta etapa les permite prepararse previamente, poniendo en práctica la teoría aprendida en las universidades y/o institutos. Estas modalidades justamente están dirigidas a eliminar la brecha de desempleo juvenil que existe, creando condiciones y oportunidades para que los jóvenes puedan encontrar trabajo de manera rápida.

Debido a ello, la maternidad de las practicantes no puede ser causal de extinción del convenio formativo de prácticas para las empresas privadas o entidades públicas, más aún si como ya se ha mencionado la tasa más alta de desempleo conforme al género está representada por las mujeres jóvenes, las mismas que durante el periodo de formación profesional se encuentran en la etapa más fértil para procrear. De esta manera, es necesario que a las gestantes que realizan dichos convenios formativos en ambos sectores, no se les niegue la posibilidad de desarrollarse tanto en el ámbito profesional, así como en su rol maternal.

3.3.2.El Principio de dignidad humana como fundamento de derechos

Sardiñas (2019) sostiene que el Estado tiene la tarea y responsabilidad de promover y promocionar de la dignidad humana, dejándose de lado la idea de un Estado soberano que pone límites a los derechos en su papel de reguladores sociales. La postura de Sardiñas sigue la línea planteada en la teoría Institucional de la Dignidad Humana, por la cual, según Landa (2002) el Estado tiene la responsabilidad de fomentar o establecer aquellas condiciones que permitan el desarrollo de las personas.

Desde el ámbito jurídico los derechos reconocidos a todos los seres humanos tienen su fundamento en la dignidad de la persona, esta es la razón por la cual el artículo 1° del capítulo I de la Constitución de 1993 regula que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa y el respeto de su dignidad.

La dignidad humana en el marco legal tutela los demás derechos humanos de las personas que emergen de este principio-derecho para cumplir con el fin supremo del Estado. Se protege la dignidad del trabajador por su condición de persona como sujeto de tutela constitucional. Al respecto, se desarrollan los siguientes derechos reconocidos en la Carta Magna de nuestra legislación, con la finalidad de sustentar la protección de las practicantes gestantes y al menor que está por nacer.

Derecho a la formación profesional

Sobre el derecho a la formación profesional, la OIT, ha resaltado en la Recomendación N° 57 la importancia del componente formativo para la carrera laboral. En ella se indica que los centros de formación deben diseñar programas para la adaptación profesional, procurando el desarrollo de los conocimientos teóricos en los jóvenes relacionados con la profesión antes de obtener un empleo. De igual manera, en el artículo 26° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se establece el derecho de toda persona a la educación, enfatizando en la formación técnica y profesional para el desarrollo de la personalidad humana.

En la legislación peruana la protección de este derecho parte de los diferentes convenios ratificados, entre ellos el Convenio 111 de la OIT, en cuyo artículo 1.3. se establece que el concepto de empleo y ocupación engloban la acción de poder acceder a la formación profesional y posteriormente a la admisión de un empleo. En el artículo I.1 del título I de la LMFL, se establece como principio que la persona ocupa un papel importante en el proceso de formativo. Por lo tanto, todas estas prácticas deben orientarse a que el beneficiario alcance la comprensión y su posterior integración en la esfera social y laboral.

Carbajal (2022) precisa que no debe perderse de vista la protección de los derechos fundamentales de los beneficiarios, en concordancia con lo establecido en la norma constitucional y en relación con la naturaleza mixta que poseen. Entonces, este derecho debe ser entendido desde dos perspectivas fundamentales: el derecho a la educación y el derecho al trabajo.

Desde el enfoque del derecho a la educación, el beneficiario de las modalidades formativas adquirirá diferentes habilidades para realizar el trabajo encomendado, mientras que, desde el enfoque del derecho al trabajo, la Constitución Política del Perú, en su artículo 23° regula que el Estado debe desempeñar un rol activo en la implementación y creación de políticas vinculadas a la formación laboral.

La finalidad formativa que persiguen las modalidades formativas no solo debe ceñirse estrictamente a lo que indica la normativa que las regula, sino que, también obedece a un estricto respeto del contenido de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y tratados internacionales sobre la materia.

Derecho a la protección de la maternidad

Landa (2014) expresa que *"(...) No debemos olvidar que, per se, la mujer constituye un grupo vulnerable dentro de nuestra sociedad"* (p.228). La protección durante la etapa de embarazo y lactancia se justifica en que la madre se encuentra en estado de mayor vulnerabilidad, requiriendo de un especial cuidado que no ponga en riesgo su salud ni la del menor que está por nacer, así como de un tiempo necesario para recuperarse de la etapa de parto y post parto.

Asimismo, el derecho a la salud de la madre se encuentra vinculado íntimamente con la seguridad social. Este último derecho regulado en el artículo 10° de la Carta Magna, establece que es el Estado quien se encarga de velar por la población y su bienestar ante cualquier contingencia, brindándoles una asistencia social a fin de que obtengan una mejor calidad de vida.

Con esta asistencia social los individuos recibirán una atención médica en situaciones de vejez, desempleo, incapacidad física o mental y durante la maternidad. Así, de conformidad con lo establecido en el Convenio 102 de la OIT, en el Perú la Ley N.º 27056 que crea el Seguro Social de Salud, tiene entre una de sus funciones brindar un subsidio económico durante este proceso biológico por el cual atraviesa la mujer, así como, asegurar una adecuada asistencia médica, que se extenderá hasta el momento del parto y posterior cuidado de salud del menor recién nacido.

Esta protección integral de acuerdo con el artículo 4° de la ya citada norma suprema, se debe a que entre los miembros de la sociedad que requieren mayor atención y cuidado especial se encuentra además de la persona mayor en estado de abandono, la madre y los niños. Esta atención por parte del Estado alcanza al ámbito laboral, así lo recoge el artículo 23° en donde se señala que la madre que desempeña una actividad laboral, cualquiera sea su modalidad, requiere de una mayor protección

Para Boza (2004) esta atención prioritaria que el constituyente ha otorgado a la madre en el ámbito laboral supone una prelación respecto a los demás trabajadores, de conformidad con el principio protector, pues además de requerir una protección que les brinde mayor cuidado, se les debe garantizar a la madre gestante que su estado embarazo no sea causal de despido laboral, reflejándose así la estabilidad laboral reforzada.

De otro lado, la maternidad también encuentra sustento en el derecho constitucional del libre desarrollo de la personalidad de la mujer, el Tribunal Constitucional mediante sentencia emitida en el Expediente N° 05527-2008-PHC/TC, de fecha 11 de febrero de 2009, ha señalado en fundamento jurídico 21 que ningún particular o autoridad pública puede interferir en la decisión de una mujer de traer al mundo un nuevo ser humano, ya que esto iría en contra de su derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 2 inciso 1 de la Constitución; en consecuencia, toda medida que intente impedir el ejercicio de este derecho resulta inconstitucional.

La protección que se les brinda a las madres no solo se refleja en el ámbito laboral, sino que, como ya se ha dejado claro la madre es sujeto de protección en todos los aspectos, debiendo el Estado de conformidad con la Teoría Institucional de la Dignidad Humana prever y promover su protección en todos los ámbitos de la sociedad. En ese sentido, toda mujer gestante es objeto de tutela, por lo que la modalidad en que prestan servicios estas mujeres no toma mayor relevancia cuando se busca de amparar esta posición de vulnerabilidad.

El concebido como sujeto de derecho

El artículo 2° de la CPP de 1993 también regula en su inciso 1 que *"el concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece"*. El Código Civil de 1984 sigue esta línea en su artículo 1°, prescribiendo además que la vida humana tiene su origen desde la concepción y la atribución de los derechos patrimoniales se condiciona al nacimiento del concebido.

El Tribunal Constitucional mediante sentencia emitida en el Expediente N° 02005-2009-PA/TC, de fecha 16 de octubre de 2009, señaló que el Estado tiene la obligación de defender la vida, esta defensa comprende tanto para la persona ya nacida como para el que

está por nacer como sujetos de derechos, con sus diferentes alcances y límites correspondientes (fundamento 12).

Conforme a la normativa y jurisprudencia señalada, se le reconoce jurídicamente a esta nueva vida humana una titularidad de derechos, empezando por el derecho a la vida. Boza (2011) alega que las normas que brindan protección a la maternidad no tienen como destinatarias únicamente a la madre, sino también al concebido y al menor recién nacido. En esa línea, Caman (2018) arguye que el amparo brindado a la madre se extiende al nasciturus, generándose así una relación dual de madre e hijo que debe ser tutelada.

Este proceso biológico por el cual atraviesa la madre trasciende hasta el menor que está por nacer, quien debido a su posición vulnerable es digno de una tutela por parte del Estado, así como del derecho. Es innegable que esta protección especial alcanza a la practicante pre profesional y profesional embarazada, justamente por las condiciones físicas y sociales por las que atraviesan en esta etapa. No obstante, nuestra normativa desconoce estatutelaque se extiende al concebido.

Por ello, es necesaria la modificación de los artículos que regulan las responsabilidades de las empresas y entidades públicas, incorporándose la protección de la maternidad en las gestantes en que prestan servicios formativos, recalándose igualmente la importancia de estos como efectivización del derecho a la formación profesional

En definitiva, es importante indicar que el embarazo no implica la terminación de las prácticas, por lo que su ejecución debe ser normal, procurando en todo momento por la formación teórica y práctica de la practicante gestante hasta el momento en que le brinde su descanso pre natal. Y es que, el estado de gestación no imposibilita que las prácticas se ejecuten de manera correcta; salvo en los casos en el que el embarazo sea riesgoso y se necesite suspender temporalmente las mismas antes de que se les otorgue la licencia por maternidad.

3.4. Propuesta de modificaciones que deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para garantizar la protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales y la no afectación del principio de dignidad humana

A lo largo de este trabajo se ha desarrollado que garantizar la protección integral de la maternidad es fundamental. Por ello se ha considerado la inclusión de disposiciones específicas que salvaguarden los derechos de las mujeres gestantes en situaciones de formación académica. La ausencia de normativas claras y precisas que contemplen la protección de la maternidad en este ámbito puede exponer a las mujeres en etapa gestacional a diversas formas de vulnerabilidad.

De ese modo con la presente investigación, se busca extender la estabilidad laboral reforzada por el fuero de maternidad a las practicantes. Cueva (como se cita en Arias y Martínez, 2020) manifiesta que este fuero es aquella protección por la cual se pretende amparar el estado de gestación en el que la mujer se encuentra. En esa línea, Ochoa y Correa (2019) afirman que a través de la estabilidad laboral reforzada se pretende otorgar una protección fortalecida para este grupo de mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, en base a sus derechos irrenunciables, buscando garantizar que durante el proceso de embarazo la mujer no sea vea menoscabada de su derecho al trabajo.

Con la estabilidad laboral se busca proteger a los trabajadores de no tener incertidumbre respecto al vínculo contractual que los une a su empleador; es decir, que no sean despedidos sin causa justa. Pero que se haya añadido la característica de “reforzar” tiene su fundamento en aquellos grupos que se encuentran en condiciones vulnerables.

Debido a los fundamentos desarrollados ut supra, es claro que la maternidad es objeto de tutela en todos los ámbitos en los que la mujer en estado de gravidez se desarrolla, extendiéndose esta protección al nasciturus. Siendo un deber no solo del Estado, sino también de los particulares brindar, promover y proteger el fuero de maternidad previsto en los diferentes ordenamientos jurídicos de cada país, a fin de salvaguardar y garantizar el goce de los derechos fundamentales de este grupo de especial protección.

Con el otorgamiento de la estabilidad laboral reforzada se asegurará que la practicante en estado de gravidez, una vez culminada la licencia por maternidad otorgada concluya su faceta de formación profesional para su pronta inserción en el mundo laboral, pues no se puede desconocer las garantías constitucionales a favor del grupo de especial protección.

En consecuencia, corresponde incluir en el ordenamiento jurídico peruano modificaciones para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad, conforme a los siguientes términos:

**LEY QUE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LAS
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES Y MODIFICA LA LEY
N.º 28158**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El propósito de esta ley es regular la protección de la maternidad de las estudiantes y egresadas gestantes que realizan prácticas preprofesionales y profesionales en las diferentes entidades públicas y empresas privadas, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales de la

madre y el menor que está por nacer, y garantizar a la vez, el pleno desarrollo profesional de estas practicantes en igualdad de condiciones.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Lo dispuesto en esta normativa es vinculante a todas las entidades sujetas al sector público que se encuentran comprendidas en el Decreto Legislativo N°.1401 que regula la prestación de servicios formativos en el sector público, así como, la Ley N.º 28518 que regula las modalidades formativas en las empresas adscritas al régimen laboral privado.

Artículo 3.- Protección de la maternidad en las modalidades formativas laborales

3.1. El estado de gravidez de las practicantes que prestan servicios formativos regulados en el presente dispositivo normativo no extingue el vínculo formativo suscrito con la empresa o entidad pública; no obstante, se otorgará una licencia de maternidad por un periodo de 90 días, que pueden ser divididos en 45 días antes del parto y 45 días posteriores al mismo. Debiendo además cubrir el Seguro Social donde se encuentre afiliada la practicante todas las contingencias y prestaciones posibles durante esta etapa; garantizando que al término de dicho periodo podrán continuar con su desarrollo profesional; salvo en casos en los que el reingreso se torne imposible.

3.2. El efecto de suspensión de los convenios formativos a causa de la licencia por maternidad otorgadas a las practicantes gestantes es aplazar la fecha de culminación de estos, puesto que una vez que cese la causa, el convenio de formación profesional se reanuda por el tiempo que faltara para su finalización.

3.3. Si el término del convenio de prácticas vence previo al parto, las prácticas preprofesionales y profesionales se prorrogarán de acuerdo con el fuero de maternidad, ampliación que no puede exceder de un periodo de dos años, conforme al tiempo de duración de dichas prácticas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. - Modificación del penúltimo párrafo del artículo 13 de la Ley N.º 28158, Ley sobre Modalidades Formativas, conforme a los siguientes términos:

“Artículo 13.- Práctica Profesional

(...)

El tiempo de duración del convenio no es mayor a veinticuatro (24) meses. (...)”

Conclusiones

Las modalidades formativas se componen del elemento formativo y laboral, y debido a esta dualidad, ostentan una naturaleza *sui generis* que las diferencia de la variedad de modalidades contractuales que existen dentro del derecho laboral. En consecuencia, no se les puede incluir dentro de los dispositivos normativos relacionados a este ámbito del derecho. Así, estas particularidades especiales se encuentran reguladas en la Ley N.º 28518 y Decreto Legislativo N.º 1401, que regulan la prestación de estas modalidades en el sector privado y público respectivamente.

En la normativa comparada respecto a las mujeres gestantes que realizan actividades de formación, tanto en Argentina como Colombia se les otorga el derecho de licencia de maternidad a las practicantes, garantizando que al término de esta pueden retornar a sus prácticas; es decir, no es causal de extinción de estas, línea que sigue el país de España. En el Perú, en ninguna de las normativas que regulan las modalidades formativas tanto para el sector privado como público, se ha previsto esta situación específica para las partes que suscriben el convenio de prácticas, evidenciándose una laguna del derecho.

La necesidad de incluir modificaciones para tutelar el estado de maternidad de las practicantes se sustenta, en que existe una brecha de desempleo que afecta considerablemente a las mujeres jóvenes, evidenciando la importancia de realizar estas prácticas pre y profesionales que les permita incorporarse al mundo laboral, por lo que este acontecimiento natural de la concepción no debe ser causal de extinción de los convenios formativos. Asimismo, se busca garantizar el principio de dignidad humana por el cual emergen el derecho a la formación profesional, la protección de la maternidad y del concebido como sujeto de derecho en todo cuanto le favorece, derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

Debido a la protección especial que requieren la practicante gestante como el menor que está por nacer, así como asegurar el derecho de la formación profesional, es necesario incorporar legalmente la protección de la maternidad durante la prestación de los servicios formativos en las empresas del sector privado o entidades públicas, por ello el presente trabajo tuvo como resultado una propuesta normativa a fin de extender la estabilidad laboral reforzada la practicante en estado de gravidez.

Recomendaciones

Los miembros del Congreso en colaboración con el Ministerio de Trabajo, y sus entidades adscritas, podrían examinar la posibilidad de promulgar una ley que regule la protección a la maternidad de las practicantes gestantes durante su faceta de formación profesional, tomando en cuenta que este derecho deber ser constantemente tutelado para garantizar el bienestar de estos sujetos de especial protección que son la madre y el menor que está por nacer.

Se sugiere a los empleadores tanto de las instituciones estatales como del sector privado, quienes tienen un rol protagónico durante el proceso de selección de practicantes, que implementen medidas y directrices efectivas para asegurar el adecuado desarrollo de las prácticas pre y profesionales ante el eventual estado de embarazo de las practicantes, con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú.

Se incita a que los futuros abogados analicen las normas que regulan las modalidades formativas laborales, aplicables tanto para el sector privado como para las entidades públicas, con el fin de identificar posibles lagunas del derecho que vulneren los derechos fundamentales de los beneficiarios de estas modalidades. Esto es un problema importante en la sociedad que requiere atención y debe ser abordado para aumentar el conocimiento del público en general.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo 15 del 2003, por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje. (10 de diciembre de 2003). <https://acortar.link/v7jrEV>
- Alburqueque, M. (2023). *La Reivindicación de las Modalidades Formativas Laborales*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24584>
- Anaya, G. & Mira, M. (2021). *Principio de estabilidad laboral reforzada aplicado a la aprendiz en estado de embarazo en el contrato de aprendizaje* [Trabajo de Grado para optar el título de abogado, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9757>
- Arce, E. (2013). *Derecho Individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. (2ª ed.). Lima: Palestra.

- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, M. & Martínez, E. (2020). *Análisis de los alcances y aplicación de la protección del fuero de maternidad: acción de tutela en Colombia y acción de amparo en Perú*. [Tesis de pregrado para optar el título profesional de abogado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20173>
- Bautista, L. & Hernández, S. (2020). *La corte constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018*. [Trabajo para la especialización en Derecho Laboral, Universidad Libre Seleccional de Cúcuta Colombia]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3693327>
- Beltrán, G. & Molina, A. (2018). La dignidad humana: propuestas de protección jurídica. *Revista Jurídica Piélagus*, 17(2), 11–18. <https://journalusco.edu.co/index.php/pielagus/article/view/1825>
- Boza, G. (2004). *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derechos del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP. <https://acortar.link/sdC0jR>
- Burbano, D. (2018). *El Derecho a la maternidad y lactancia, y mecanismos legales de defensa, en la ciudad de Quito, año 2016*. [Trabajo de Grado, Universidad Central Del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15308>
- Caicedo, C. & Vélez, C. (2019). *Análisis del contrato de aprendizaje de practicantes en estado de embarazo y los pronunciamientos de la corte constitucional al respecto entre los años 2004 y 2018*. [Trabajo de Grado para optar el título de abogado, Unidad Central del Valle de Cauca]. <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/3241>
- Camán, M. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3632>
- Carbajal, M. (2022). *Análisis de la necesidad de una regulación especial para los Convenios de colaboración mutua (ccm) aplicados por el Senati frente a la ley sobre modalidades formativas Laborales*. [Tesis para optar el título de abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22510>

- Castillo, A. L., López, M. J. C., Maldonado, A. A. P., & Casados, J. C. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 51-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384405>
- Código Civil, art.1. (24 de julio de 1984).
- Congreso Constituyente. Constitución Política del Perú, 1993.
- Convenio OIT 102º, Convenio sobre la seguridad social, 1952. <https://acortar.link/QqluGC>
- Convenio OIT 111º, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. <https://acortar.link/IQKhxV>
- Convenio OIT 183º, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. <https://acortar.link/PhVpTM>
- Cornejo, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150. <https://acortar.link/ACVW68>
- Cruzado, M. (2020). *Convenio de práctica preprofesional en el Perú: una mirada desde su negociación laboral*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1264>
- De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo. Un estudio en las ciudades capitales del Perú*. Lima: GRADE. Avance de Investigación, 33. <https://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/495>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25. (10 de diciembre de 1948)
- Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 26. (10 de diciembre de 1948)
- Decreto Legislativo N.º 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público. (11 de setiembre de 2018). <https://acortar.link/F3ee4d>
- Decreto N.º 933 de 2003, por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. (14 de abril de 2003). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7594>
- Fernández, R. (2020). *Efectividad de los derechos de los Internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, al amparo de la Ley de Modalidades Formativas Laborales*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3941?show=full>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 Ciudades - I Trimestre 2023. <https://acortar.link/tZpi2M>

- Landa, C. (2002). Dignidad de la persona humana. *Cuestiones constitucionales: revista mexicana de derecho constitucional*. (7), 110-138. <https://www.redalyc.org/pdf/885/88500704.pdf>
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. <https://acortar.link/Hx1u1s>
- Ley del Estatuto de Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015. (24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ley N.º 1381, Educación: sistema provincial de pasantías educativas y de prácticas profesionalizantes. (22 de octubre de 2021). <https://acortar.link/0ld5jF>
- Ley N.º 26.058, Ley de Educación Técnico Profesional. (08 de setiembre de 2005). <https://acortar.link/20ZHAO>
- Ley N.º 26.427, Ley de Creación de Sistema de Pasantías Educativas. (18 de diciembre de 2008). <https://acortar.link/mxNTHz>
- Ley N.º 28158, Ley sobre modalidades formativas laborales. (24 de mayo de 2005) <https://lpderecho.pe/ley-modalidades-formativas-laborales-ley-28518/>
- Ley N.º 789 de 2002, por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. (27 de diciembre de 2002). <https://www.oitcinterfor.org/en/node/2318>
- Llorente, P. (2021). *Inserción laboral y teoría del capital humano*. [Trabajo de fin de Grado, universidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/108943/files/TAZ-TFG-2021-1681.pdf>
- López, A. & Ramos, G. (2021). *Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa*. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133/2079>
- López, P. (2021). *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral: avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*. [Tesis doctoral, Universidad D Córdoba]. <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/22414/2022000002359.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luque, L. & Torres, T. (2022). *Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad de César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91594>
- Mendieta, D. & Tobón, M. (2018). La Dignidad Humana Y El Estado Social Y Democrático De Derecho: el caso colombiano. *Revista de Estudios Constitucionais, Hermenêutica e*

Teoria do Direito (RECHTD), 10(3), 278-289.
<https://doi.org/10.4013/rechtd.2018.103.05>

Mila, F., Yáñez, K. & Mantilla, J. (2021). *Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica*. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 8(2), 81-96.

<https://pedagogiaderecho.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/60341/69640>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica. <https://acortar.link/y8sS6v>

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP. <https://acortar.link/HhLweW>

Ochoa, M. & Correa, L. (2019). Derecho al trabajo de la mujer embarazada en el Ecuador. <https://acortar.link/m8kEq9>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Recomendaciones de la OMS sobre cuidados maternos y neonatales para una experiencia posnatal positiva. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240045989>

Recomendación OIT N. °57, Recomendación sobre la formación profesional, 1939. <https://acortar.link/cLUxGT>

Resolución Conjunta N° 825/2009 y 338/2009, Reglamento de la Ley de Creación de Sistema de Pasantías Educativas. (27 de octubre de 2009). <https://acortar.link/8cKqhX>

Rivera, R. (2018). *La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana*. [Tesis para optar el grado de Doctor en derecho, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3135>

Salas, N. (2022). Contratos formativos. propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente. En Garrido, E. (Ed.), *Análisis actual de la contratación laboral XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 65-107). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8562540>

Salazar, L. (2020). *Investigación Cualitativa. Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas*. *CIENCIAMATRIA*, 6 (11), 101-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390995>

Santander, R. & Torres, J. (2019). *Adopción del Rol Materno en Madres Adolescentes Primerizas Según Tipo de Convivencia Familiar, en el Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa, 2019*. [Trabajo para optar el Título de Segunda Especialidad: Promoción de la Salud y Terapia Familiar, Universidad Nacional de San Agustín de

Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/9736bb71-baa8-4982-bc65-28758ffb281d>

Sardiña, L. (2019). *Dignidad humana: concepto y fundamentación en clave teológica latinoamericana*. Ediciones USTA.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/26834/Capitulo1conceptodedignidad2020loidasardi%c3%blas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaría Nacional de la Juventud et al (2022). Informe Nacional de Juventudes 2021: reactivación económica y brechas pendientes.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8784>

Sentencia SU-070. (Colombia). (13 de febrero de 2013). Corte Constitucional: Sala Plena.

<https://acortar.link/y64fbf>

Sentencia T-174. (Colombia). (14 de marzo de 2011). Corte Constitucional: Sala Quinta de

Revisión. <https://acortar.link/kvArhR>

Sentencia T-395. (Colombia). (25 de setiembre de 2018). Corte Constitucional: Sala Octava

de Revisión. <https://acortar.link/5gw9u7>

Servicio Nacional de Aprendizaje (enero 08, 2017). Circular 132. *Manejo del contrato de aprendizaje cuando se presenta embarazo o parto de la aprendiz durante la vigencia del contrato*. <https://acortar.link/gTmCIF>

Servicio Nacional de Aprendizaje (enero 10, 2014). Circular 422. *¿Cuál es el procedimiento a seguir en el caso de una aprendiz que se encuentra en estado de embarazo?*. <https://acortar.link/rdfolg>

Servir (2016). Desafíos de las modalidades formativas laborales en el Perú.

<https://acortar.link/lxJ2A0>

Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. (2009). Expediente N.º 02005-2009-PA/TC-Lima. Lima: 16 de octubre de 2009. <https://acortar.link/dBmhPO>

Tribunal Constitucional. (2009). Expediente N.º 05527-2008-PHC/TC-Lambayeque Lima: 11 de febrero de 2009. <https://acortar.link/5IVj80>

Anexos

1.A. Matriz de Consistencia

TESISTA: Diaz Tafur, Estefany Jakory	
ASESOR: Mstro. Igor Zapata Veliz	
LINEA DE INVESTIGACION: Ordenamiento Jurídico Nacional Familia, Ética Y Derechos Humanos Salud Materno Infantil	
TITULO: Incorporación legal de protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.	
PROBLEMA: ¿Qué modificaciones deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana?	
CATEGORIAS CONCEPTUALES	
Maternidad en practicantes pre y profesionales	Principio de dignidad humana
OBJETIVOS	
GENERAL: Proponer las modificaciones que deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para asegurar la protección de la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.	
ESPECIFICOS	Examinar la naturaleza jurídica de prácticas pre y profesionales como modalidades formativas en la formación profesional.
	Analizar la normativa a nivel nacional e internacional y jurisprudencia sobre la protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales.
	Sustentar la necesidad de incluir modificaciones en el ordenamiento jurídico nacional para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.
HIPOTESIS	Si por la teoría institucional de la dignidad humana, toda mujer gestante que realiza prácticas pre y profesionales debe recibir los medios necesarios para el desarrollo y ejercicio pleno de sus derechos fundamentales; entonces se debe incluir en el ordenamiento jurídico peruano modificaciones para incorporar la protección de la maternidad en las practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.
APOORTE	
Incorporación legal de protección a la maternidad en practicantes pre y profesionales como garantía del principio de dignidad humana.	