



FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE POSGRADO

**INCORPORACIÓN DE NUEVAS CAUSALES DE
HOSTILIZACIÓN LABORAL PARA LA PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA, LIMA-
2018**

**PRESENTADA POR
EDUARDO RAYMUNDO RICARDO YRIVARREN FALLAQUE**

**ASESOR
JAVIER AREVALO VELA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
DEL TRABAJO**

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO

**INCORPORACIÓN DE NUEVAS CAUSALES DE HOSTILIZACIÓN
LABORAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA
MADRE TRABAJADORA, LIMA - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
DEL TRABAJO**

PRESENTADO POR:

EDUARDO RAYMUNDO RICARDO YRIVARREN FALLAQUE

ASESOR:

MG. JAVIER AREVALO VELA

LIMA, PERÚ

2021

*A mi amada esposa Patricia por su gran
amor, dedicación y consejos.*

*A mis hijos, Juan Luis, Estefanía,
Andrea, Silvana por ser el apoyo y la
razón de nuestra vida.*

*A mis adorados nietos, Micaela Andrea,
Franco Eduardo y Benjamín Luciano por
ser la alegría de nuestro diario vivir.*

Mi agradecimiento en primer lugar a mi familia que sin su apoyo y ayuda no hubiera logrado concluir este interesante proyecto.

A todos mis amigos y colegas que me ilustran con sus brillantes conocimientos y aportes con los cuales enriquecieron mi trabajo y me ayudaron a culminar éste proyecto.

ÍNDICE

DEDICATORIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
AGRADECIMIENTO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VIII
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la situación problemática.....	9
1.2. Formulación del Problema	13
1.2.1. Problema Principal.....	13
1.2.2. Problemas Específicos	13
1.3. Objetivos de la Investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos	14
1.4. Justificación de la Investigación	15
1.4.1. Importancia	15
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la Investigación	17
2.1.1. Tesis nacionales	17
2.1.2. Tesis internacionales.....	18
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Derechos laborales de la madre trabajadora en la Constitución Política del Perú	19
2.2.2. La hostilización en el trabajo.....	30
2.3. Definición de Términos Básicos	32
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	38
3.1.1. Hipótesis principal.....	38
3.1.2. Hipótesis derivadas	38

3.2. Variables y definición operacional.....	38
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	40
4.1. Diseño metodológico.....	40
4.2. Diseño muestral	41
4.2.1. Población.....	41
4.2.2. Muestra.....	41
4.3. Técnicas de recolección de datos.....	41
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	42
4.5. Ética de la investigación	42
CAPÍTULO V RESULTADOS	44
5.1. Análisis, interpretación y discusión de datos.....	44
5.2. Análisis e interpretación de la encuesta.....	44
5.2.1. Cuestionario “hostilización laboral”	44
5.2.2. Cuestionario “Protección de la madre trabajadora”	55
5.3. Contrastación de hipótesis	63
5.3.1. Hipótesis general	63
5.3.2. Hipótesis Específica 1	64
5.3.3. Hipótesis Específica 2.....	65
5.3.4. Hipótesis Específica 3.....	66
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	68
CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	75
ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
ANEXO 2 – CUESTIONARIO “NUEVAS CAUSALES DE HOSTILIZACIÓN LABORAL”	79
ANEXO 3 – CUESTIONARIO “PROTECCIÓN DE LA MADRE TRABAJADORA”	82
ANEXO 4 – JURISPRUDENCIA	84

RESUMEN

El objetivo principal de la tesis es Establecer que nuevas causales de hostilización laboral se deben incorporar en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018, en ese contexto en la tesis demostraremos que las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin una causa objetiva vulneran la protección a la madre trabajadora. Esto principalmente ocurre cuando el empleador, cambia las condiciones de empleo de una trabajadora que se encuentra en lactancia o gestación, de tal forma que corresponde analizar el caso a partir de los derechos que tiene toda madre trabajadora a no recibir ningún tipo de discriminación, así mismo, se debe tener en cuenta lo establecido en la Constitución, sobre la protección de la vida como valor fundamental la asistencia y protección especial que debe recibir del Estado.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que en la tesis se pretende determinar cómo vulneran los casos de hostilización laboral la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018. Así mismo es cualitativa, básica y descriptiva correlacional. La muestra está conformada por una encuesta a 23 jueces que ejercen sus cargos en los Juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

La principal conclusión a la que se arribó es que existe una correlación moderada fuerte con un coeficiente de correlación de 0.571 y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que la incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de

productividad y competitividad laboral garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Palabras Clave: hostilización laboral, Ley de productividad y competitividad laboral, protección de la madre trabajadora.

ABSTRACT

The main objective of the thesis is to establish that new causes of labor harassment must be incorporated into the Labor Productivity and Competitiveness Law to guarantee the protection of the pregnant mother, Lima - 2018, in this context in the thesis we will demonstrate that the modifications of the Conditions of an employment relationship without an objective cause violate the protection of the expectant mother. This mainly occurs when the employer modifies the employment conditions of a pregnant or lactating worker, in such a way that the case should be analyzed taking into account the worker's rights not to be discriminated against, to special assistance and protection of the State in accordance with the Constitution, to the protection of life as a fundamental value within the constitutional order.

The design of the research is non-experimental, since the thesis aims to determine how cases of workplace harassment violate the protection of the pregnant mother, Lima - 2018. It is also qualitative, basic and descriptive correlational. The sample is made up of a survey of 23 judges who exercise their positions in the Labor Courts of the Superior Court of Justice of Lima.

The main conclusion reached is that there is a strong moderate correlation with a correlation coefficient of 0.571 and $p = 0.000 < 0.01$ which corresponds to a 99% level of reliability, therefore the decision is made to reject the null hypothesis and the alternative hypothesis is accepted; in such a way that the incorporation of new causes of labor harassment in the Labor Productivity and Competitiveness Law guarantees the protection of the pregnant mother, Lima - 2018.

Keywords: labor harassment, Labor productivity and competitiveness Law, protection of the pregnant mother.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente Nro. 01272-2017- PA - TC, Doña Duberlis Nina Cáceres Ramos (jueza unipersonal integrante del Juzgado Penal Colegiado de Tambopata de la Corte Superior de Justicia de Madre Dios) interpone el 03 de octubre de 2016, un Recurso de Agravio Constitucional contra la Resolución de fojas 686, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Madre de Dios. Así mismo, interpone una demanda de amparo el 04 de noviembre de 2015 en contra el presidente de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, con el fin de que se dejen de vulnerar sus derechos fundamentales referidos al disfrute del descanso y del tiempo libre, así como sus derechos de libre desarrollo de la personalidad y a trabajar libremente. La jueza señala en su demanda, que, a pesar de encontrarse con permiso de lactancia materna, es obligada a realizar largas jornadas laborales desde la 7:00am hasta muy altas horas de la noche.

En ese escenario, el Presidente de la Corte envió tanto al Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) como al Odecma documentos en donde se señalaba el deficiente desempeño como juez, que ponía en riesgo todo el sistema penal, así mismo instauró un procedimiento administrativo sancionador.

Ante esta situación, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda al haberse acreditado *“la vulneración de los derechos fundamentales al libre desarrollo de la persona, a la protección de la familia, a la protección de a salud del medio familiar y a la libertad de trabajo de la demandante, así como al interés superior del hijo de la recurrente”* (Tribunal Constitucional, 2017).

En ese sentido, nuestra Constitución Política del Perú, en su Artículo 23° establece que el trabajo es un objeto de atención prioritaria del Estado, así mismo señala que la madre tiene una protección especial.

“Artículo 23°. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)” (Constitución Política del Perú, 1993)

Así mismo, el Estado guarda especial interés y protección al niño, tal como se establece en el artículo 4 de la Constitución *“(...) la comunidad y el Estado deben proteger especialmente al niño y al adolescente”*. (Constitución Política del Perú, 1993)

Nuestra actual legislación laboral -en materia procesal- ha permitido que la Corte Suprema de Justicia resuelva algunos casos como la Casación Laboral Nro. 2456-2014-LIMA que a continuación se analiza En el centro de labores, la Señora Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez, solicita “el cese de actos de hostilidad del empleador por traslado inmotivado”, sin causa objetiva y su reincorporación a su puesto habitual de trabajo en la ciudad de Lima; debido a que el empleador modifica las condiciones de una

relación laboral (por el elemento *ius variandi*); no obstante, esta facultad en el empleador no es absoluta, vulnera derechos fundamentales, si la utilizan en forma arbitraria o atentatoria a la situación laboral estable de la servidora. Y cuando el empleador impone algunos cambios sin justificar la necesidad o los motivos que conllevaron a cambiar el lugar del empleo y le resulta perjudicial. (Pereyra, 2017)

Cuando la actora se reincorpora al término de la licencia por maternidad sin causa objetiva, el Jefe ordena que la trasladen a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Lambayeque, más aún si ha laborado en la ciudad de Lima, antes que se le otorgue la licencia, acto que vulnera el derecho fundamental de protección a el interés superior del niño y la unidad familiar, este periodo requiere de los cuidados y las atenciones especiales a los niños. (Pereyra, 2017)

La referida servidora debía probar en el ámbito procesal, la intención y el deliberado propósito del empleador de ocasionarle un perjuicio. La actora había aprobado un concurso interno en la Superintendencia de Administración Tributaria y Aduanera (SUNAT), y ello motivaba que mantenga un contrato suscrito bajo la modalidad de servicio específico – siguiendo el artículo 63 del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 – razón por la cual, le hicieron firmar un contrato a plazo indeterminado y por el puntaje en el Concurso escogió a la Oficina zonal de Cañete, que se mantuvo por mandato legal desactivada y se apertura una, en la ciudad de Lambayeque. (Pereyra, 2017)

En el derecho del Trabajo hoy en día han cobrado significativa relevancia dos figuras negativas inmersas en las relaciones de trabajo, nos estamos refiriendo a la hostilización laboral y el despido indirecto, los cuales no tienen un origen reciente, sino que datan de mucho tiempo atrás, que se encuentran sujetos a las relaciones de poder y una equívoca interpretación del empleador en relación a los elemento de subordinación e intuito personal, que muchas veces se encuentra ligado a la permisibilidad de la servidora en el centro de labores.

La condición resolutoria del contrato de trabajo debe consignarse de forma válida, así mismo, deben prohibirse condiciones imposibles que estén prohibidas por la ley y sean contrarias a las buenas costumbres. Por ello, cuando se incluyen condiciones resolutorias en donde se manifieste el abuso de derecho por parte de los empresarios, no debería tener eficacia extintiva del contrato de trabajo, en ese sentido, resultaría el despido indirecto o nulo.

Dentro de las consecuencias que traen los ambientes laborales hostiles, aparte de la insatisfacción y desmotivación que puede generar en el empleado, así como la presencia de situaciones conflictivas tenemos el aumento del ausentismo, es decir, que la persona no vaya a trabajar, así mismo, la impuntualidad, por la cual, los trabajadores no llegan de forma oportuna a su centro de labores. También se puede generar una alta rotación, que se entiende como el retiro ya sea voluntario y/o involuntario del trabajador en la empresa, lo que a su vez genera mayores costes en el proceso de reclutamiento, selección y capacitación de personal.

En el escenario descrito, en nuestra actual legislación laboral, en lo referido a los temas de hostilización laboral de la madre trabajadora, se encuentra regulado por la ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que ponen en riesgos a la salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto – Ley Nro. 28048, la cual fue reglamentada por el Decreto Supremo Nro. 009-2004. Asimismo, la Ley de protección del descanso pre y post natal de la trabajadora gestante en el ámbito del centro laboral.

Con relación al ámbito constitucional, el artículo 26, inciso 1 de nuestra Constitución Política señala que “en la relación laboral se debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación”. En ese contexto, el Tribunal Constitucional precisa que la discriminación a nivel laboral se da cuando se afectan las características innatas como ser humano del trabajador, así mismo cuando existe una vulneración de las cláusulas de no discriminación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema Principal

¿Se deben incorporar nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima - 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué conductas del empleador se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y

competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?

- ¿Qué condiciones de una relación laboral se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?
- ¿En qué medida el despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer que nuevas causales de hostilización laboral se deben incorporar en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer qué conductas del empleador se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

- Establecer qué condiciones de una relación laboral se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.
- Establecer en qué medida el despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Importancia

La hostilización laboral dirigida a las madres gestantes y, en general a todas las madres que no se encuentran en etapa de gestación pero que tienen niños que dependen exclusivamente de ellas, afectan sus derechos fundamentales y otros bienes jurídicos como el interés superior del niño, la salud y la protección de la familia que nuestra legislación protege, cuya titularidad se encuentra en el niño que está por nacer y/o el niño recién nacido y en la madre tal como se establece en el Expediente Nro. 01272-2017-PA-TC. (Tribunal Constitucional, 2017)

En ese sentido, en la tesis se demuestra que las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin una causa objetiva vulneran la protección a la madre trabajadora. Esto principalmente ocurre cuando el empleador, realiza modificaciones de las condiciones de empleo de una

trabajadora que se encuentra en estado de gestación o lactancia, de tal forma que corresponde analizar el caso a partir de los derechos de la trabajadora a recibir discriminación por parte del empleador, así mismo, a asistencia especial y protección que debe recibir por parte del Estado y la protección de la vida como valor fundamental dentro de nuestra Constitución Política.

Así mismo, se debe considerar que, en el ámbito constitucional, los derechos fundamentales y el ejercicio de estos, debido a una relación desigual de relaciones laborales, ha vislumbrado como un tema importante en la medida que, se puede apreciar el tratamiento que tiene el contrato de trabajo (cuando ciertas modificaciones en las condiciones laborales afectan el desarrollo de los trabajadores), y se constituye en abuso de derecho por parte del empleador.

Esta tesis pretende conciliar el derecho de la mujer a desarrollarse en el ámbito laboral, y enfocar a la hostilización como un tipo de despido indirecto y la protección a la madre trabajadora, que pretende participar de un sistema jurídico de protección de los derechos ciudadanos de los trabajadores, referida a las libertades inespecíficas y específicas de éstos.

1.5. Limitaciones de la Investigación

En el desarrollo de la investigación, no se han presentado limitaciones relacionadas al acceso a la información, tampoco existen limitaciones del plano económico o tecnológico que influyan en el cumplimiento de cada una de las actividades propuestas en el cronograma de actividades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En relación al tema de investigación, se revisaron tesis, artículos de investigación y estudios existentes que guardan relación con las variables de investigación y se encontró lo siguiente:

2.1.1. Tesis nacionales

Lizeth De Los Milagros Cueva Arana (2018), en su tesis denominada “La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora: naturaleza jurídica y efectos” para optar el Grado Académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú concluye que, en nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, de tal forma que el legislador tiene la función debe obedecer y guiarse por lo establecido en la Constitución, de tal forma que, al ser considerada la mujer sujeto de especial protección por parte del Estado, la labor legislativa debe garantizar de forma eficiente y progresiva su protección y seguridad.

José Sebastián Laiza Otiniano (2018), en su tesis denominada “fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales” para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, concluye que el fundamento jurídico social que permite la regulación de Ley

contra el Mobbing Laboral con el fin de que se respeten los derechos laborales se encuentra en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR que permite regular los actos de hostilidad cometidos por el empleador, así mismo, encontramos también la ley 27942, que no regula el mobbing propiamente dicho, pero si el acoso u hostigamiento sexual.

2.1.2. Tesis internacionales

David Marcelo Venegas Espinoza (2014), en su tesis denominada “la desprotección laboral de la mujer embarazada en la modalidad de contratos ocasionales que consta en la Ley Orgánica de Servicio Público en el Ecuador” para optar el Grado Académico de Magister en Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Loja, llega a la conclusión de que el artículo 58 de la Ley Orgánica del servicio Público vulnera los preceptos instituidos en la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto en la carta magna manifiesta que se está prohibido que la mujer trabajadora sea despedida por su condición de maternidad o gestación, así mismo, la discriminación que se vincula a su rol reproductivo al no ser mencionados en la citada Ley Orgánica se contraponen a esta prohibición.

Francisco Vite Talledo (2018) en su tesis denominada “hacia una reforzada protección constitucional de la madre trabajadora durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado” para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Público con mención en Derecho Constitucional en la Universidad de Piura, en el cual desarrollo un estudio con un enfoque cualitativo, en donde revisa los conceptos que han

desarrollado los principales autores sobre la temática tanto a nivel nacional como internacional. El autor concluye que, la regulación del periodo de prueba en los ámbitos de las relaciones laborales posee ciertas inconsistencias que propician que se vulneren los derechos fundamentales de las trabajadoras gestantes, derivado de la ausencia de protección constitucional que se le otorga al trabajador, así como un desconocimiento de la esencia del periodo de prueba. Esto, hace necesario que se aperturen líneas de investigación sobre la temática relacionándolos con los derechos fundamentales, la dignidad de la persona y sobre todo de jurisprudencia a partir de las sentencias de nuestro Tribunal Constitucional y del exterior.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Derechos laborales de la madre trabajadora en la Constitución Política del Perú

En la Constitución Política del Perú de 1993 encontramos dos artículos referidos al derecho al trabajo, el Artículo 22 denominado “Protección y fomento del empleo” en donde se establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” y el Artículo 23 denominado “El Estado y el trabajo” que establece que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan... El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del

empleo productivo y de educación para el trabajo... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador... Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

En ese sentido, es importante resaltar que el Tribunal Constitucional ha señalado en diversas sentencias los contenidos del derecho al trabajo, tal es el caso del Expediente 1124-2001-AA/TC en donde, en el fundamento 12 señala que en el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú se encuentra reconocido el derecho al trabajo, y, para el Tribunal el derecho al trabajo implica dos aspectos, por un lado, el derecho de poder acceder a un puesto de trabajo, y por otro lado, el derecho que tiene toda persona a no ser despedida sino por causas justas. En ese sentido, con relación al primer aspecto del derecho al trabajo, el Estado debe desarrollar el conjunto de políticas que permitan a la población acceder a un puesto de trabajo, pero, se debe tener en cuenta que, para lograr satisfacer este aspecto, se deben tener en cuenta posibilidades del Estado. En lo que respecta al segundo aspecto del derecho trabajo, está prohibido o proscrito se despedido salvo por causas justas.

En ese contexto, Toyama (2013) citado por Paredes (2019) indica que el derecho al trabajo posee una interpretación constitucional que ha ido evolucionado con el tiempo, de tal forma que es el derecho más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales.

Así mismo, Landa (2017) citado por Paredes (2019) señala que los alcances del derecho al trabajo poseen una doble dimensión, por un lado, una

dimensión subjetiva o individual y por otro una dimensión objetiva o institucional. En lo concerniente a la dimensión subjetiva, el derecho al trabajo supone el derecho que poseen todas las personas de acceso al empleo y de recibir una adecuada protección frente al despido arbitrario. A nivel institucional, el derecho al trabajo, propicia que el Estado desarrolle y genere políticas, planes y programas que permitan y garanticen el empleo en el país.

Paredes (2019) indica que, el derecho de acceso al empleo supone que, toda persona que cumple con las condiciones y requisitos para acceder a un empleo, exigidos por el empleador no puede ser discriminado, de tal forma que, si se le ha adjudicado la plaza laboral ofertada, debería ser contratado y en los hechos realizar el trabajo para el cual fue elegido (derecho a la ocupación efectiva), que en el ámbito público, en cualquiera de las modalidades y regímenes laborales aplicables, el acceso al empleo se realiza mediante concurso público.

En lo que respecta al derecho a no ser despedido si no por causa justa supone que, el trabajador no debe ser cesado si no por una causa debidamente justificada (Paredes, 2019), en esa línea, Blancas (2009) señala que en el derecho al trabajo debe prima la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando del ordenamiento jurídico el despido ad nutum o incausado.

Como podemos apreciar, dentro de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución, encontramos una serie de derechos relacionados con la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto

de la constitucionalización del Derecho del Trabajo (Landa, 2014). El autor indica que, los derechos laborales toman una importancia especial en el Estado Social y Democrático de Derecho en el que nos encontramos, en la medida que se constituyen como el medio que permite garantizar el desarrollo de las personas y su bienestar, garantizando de tal forma las condiciones de una existencia digna.

En lo que respecta a las normas internacionales relacionados al derecho al trabajo encontramos el artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que indica que “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”.

2.2.1.1. Titularidad de los derechos fundamentales de índole laboral para el caso de la mujer y la madre trabajadora

En el artículo 4 de la Constitución Política de 1993 establece que el Estado y la comunidad le brindan una “protección especial” a la madre, protección que también se extiende a las relaciones laborales tal como queda expresado en el Artículo 23 de la Constitución que indica que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan...”.

En ese contexto, en la sociedad, la mujer constituye un grupo vulnerable y, en el ámbito laboral dicha vulnerabilidad se incrementa. En ese sentido,

Yáñez (1996) indica que la mujer “al ser responsable no sólo de su propia vida sino de la de su prole, invierte más energía en las tareas reproductivas que el varón, lo que la puede hacer menos productiva en el trabajo, menos calificada y por lo tanto menos deseable como mano de obra”.

Es importante destacar que, tal como indica Paredes (2019), la protección que debe gozar toda madre trabajadora no se da por el simple hecho de que sea mujer, sino también porque se debe proteger a la vida humana que ella trae ella, en ese sentido, Boza (2011) citado por Paredes (2019) manifiesta que, la mujer en condición de madre es solamente la titular, sino que, la protección a la madre viene acompañada de la protección al concebido y del recién nacido; de tal forma que, como establece Yáñez “la maternidad se extiende más allá del mero hecho biológico de gestar, parir y amamantar”, lo que genera un binomio madre hijo que ha de ser tutelado.

2.2.1.2. El derecho a la igualdad y no discriminación de la madre trabajadora

El Artículo 2, inciso 2 de nuestra Constitución Política establece que “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. El Tribunal Constitucional establece en el fundamento Jurídico 23 de la Sentencia 05854-2005-PA que “la igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia,

calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”. Si bien, tradicionalmente, se ha entendido que este mandato constitucional implica “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”, debemos complementarlo en el siguiente sentido: Se trata desigual a los desiguales para igualarlos materialmente.

En ese sentido, Rubio et al. (2010) citado por Paredes (2019) indica que “si bien el derecho a la igualdad, como regla, garantiza a toda persona recibir igual trato en el contenido y aplicación de la ley, ello no impide que, en circunstancias especiales, la norma brinde un tratamiento desigual a las personas, atendiendo precisamente a que estas pueden encontrarse en una situación real de diferencia o desigualdad, que les resulta desfavorable o perjudicial. De allí que no todo trato desigual puede equipararse mecánicamente como una discriminación. La Constitución permite que se brinde un trato desigual y más favorable a quienes se encuentran en una situación diferente, que genera una desigualdad real desventajosa para estas personas”.

De tal forma que, se le debe brindar una protección especial a la mujer y a la madre trabajadora, en la medida en que están en una situación fáctica de desigualdad material. Es importante destacar que, en las relaciones laborales, existe una discriminación acentuada contra la mujer en la medida en que existe una “preferencia de contratación de varones; menos remuneración para las mujeres a igualdad de trabajo; no contratación de mujeres que posiblemente salgan embarazadas; falta de facilidades para

armonizar la maternidad con el trabajo son algunas de las formas que asume este problema” (Rubio et al., 2011)

En ese sentido, la Defensoría del Pueblo (2009) citado por Estrada (2012) define la discriminación “como el trato diferenciado a una persona o grupo de personas con el objeto de menoscabar o anular el ejercicio y goce de sus derechos y libertades fundamentales. Los actos de discriminación descalifican a una persona o grupo de personas por sus características innatas o por la posición asumida voluntariamente en la sociedad como manifestación de su derecho al libre desarrollo de su personalidad”.

Así mismo, en el ámbito laboral, según el Convenio N°111 sobre discriminación en el empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, establece que “... la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...”.

En ese contexto, Estrada (2012) manifiesta que, si bien ante la ley varones y mujeres gozan de igualdad jurídica, existe una gran diferencia entre ambos en lo que respecta las características biológicas y físicas que le otorgan a la mujer la posibilidad de ser madre. En ese contexto, las mujeres embarazadas se encuentran, en el entorno laboral, por las características innatas del embarazo, en una posición de desventaja en comparación con mujeres y varones que pueden estar casadas o casados o no, pero que no tienen hijos, “y a pesar que la ley las ampara, una vez empleadas, las

mujeres embarazadas constituyen un grupo laboral altamente vulnerable a los despidos arbitrarios” (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, 2009).

Como se puede observar, el derecho a la igualdad y no discriminación se acentúa en todos los derechos fundamentales de incidencia laboral para concretar efectivamente los derechos con los que cuentan las mujeres y las madres trabajadoras. En ese sentido, tal como indica Blancas (2009) citado por Paredes (2019), “la razón de que un ordenamiento declare la nulidad y consiguiente tutela restitutoria a cierta clase de despidos obedece a la trascendencia que para el ordenamiento tienen los bienes jurídicos que resultan lesionados por la materialización de aquellos”.

Debemos atender que, en nuestro ordenamiento legal el despido de una madre trabajadora resulta nulo si el motivo es el embarazo tal como establece la Ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) en el literal e del Artículo 29 en donde se establece que “Es nulo el despido que tenga por motivo: El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir”.

Para Boza (2011) citado por Arévalo (2016), la protección preferencial para la madre trabajadora se puede explicar de la siguiente manera: “... la Constitución se encarga de establecer una prelación respecto al ámbito subjetivo de tutela del principio protector. Indica que se protege especialmente a tres categorías de trabajadores: a la madre, al menor de

edad y al impedido. En este sentido, no se trata ... de una protección exclusiva, sino preferente, prioritaria, que se justifica a partir de las peculiares características de los grupos mencionados y que requieren, por tanto, de una tutela adicional, entendida en el sentido de equiparlos con el resto de categorías de trabajadores, más no en perjuicio de ellas” (p. 31).

En ese contexto, la protección especial que se le brinda a la madre trabajadora en nuestro texto constitucional y demás normas genera que, estén prohibidos aquellas conductas que afecten cualquiera de los derechos que posee como bien podría ser el despido por razón de embarazo.

2.2.1.3. Obligaciones del empleador con la madre trabajadora

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2019), como organismo técnico responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, verifica el cumplimiento de la normativa laboral sobre la madre trabajadora, de tal forma que indica las obligaciones que debe tener todo empleador con la madre trabajadora:

- “Ante situaciones de riesgo deberá asignar, a la mujer gestante, labores que no pongan en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión y/o feto.
- Otorgar licencia por el plazo máximo de siete (7) días calendario en caso de contar con un hijo enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

- Otorgar una asignación familiar equivalente al 10% de una remuneración mínima vital de forma mensual hasta que el menor de sus hijos cumpla 18 años o 24 años en caso de estudios.
- Deberá cumplir con el pago del subsidio por maternidad, el cual posteriormente será reembolsado por Essalud.
- Deberá reincorporar a la madre trabajadora en el mismo puesto al término de su descanso por maternidad.
- Si laboran 20 o más mujeres en edad fértil, deberá proporcionar un área apropiada para el lactario.
- Gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela, hasta por cincuenta y seis horas consecutivas o alternas anualmente”.

Estas obligaciones se encuentran contempladas en los siguientes cuerpos normativos:

- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

- Ley N° 25129, Ley de asignación familiar para trabajadores de la Actividad privada
- Decreto Supremo N° 013-2019-TR que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

2.2.1.4. Legislación interna y los derechos laborales de la madre trabajadora

La legislación interna en lo que respecta los derechos laborales de la madre trabajadora se ha ido modificando en los últimos años con el fin de otorgar una mejor y mayor protección, tal es el caso de la suscripción del Convenio 183 de la OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, el 09 de mayo del 2016 (Defensoría del Pueblo, 2019).

En el año 2017 se emitió la Ley N°30709, la cual indica que el período de la protección contra el despido por maternidad, abarca el período de lactancia. En ese contexto, el Convenio N°183 remite al desarrollo legislativo interno el período de protección que ampara a la madre trabajadora luego de su reinserción al centro de labores. De este modo, en nuestra legislación, el período de lactancia abarca hasta que el/la niño/a cumpla 1 año de edad, por lo que durante este período la madre trabajadora no puede ser despedida (Defensoría del Pueblo, 2019).

En la siguiente tabla podemos apreciar la principal normativa en nuestro país referido a la protección y derechos específicos que alcanzan a la madre trabajadora.

Tabla 1.

Normativa en el Perú relacionado a la protección y derechos específicos que alcanzan a la madre trabajadora

Ley	Temática	Año	Detalle
Ley N° 30367	Licencia pre y post natal	24/11/2015	49 días de licencia pre natal y 49 días de licencia post natal
Ley N° 29992	Licencia post natal por hijo con discapacidad Licencia post natal parto múltiple	7/02/2013	Se amplía en 30 días naturales el descanso post natal, en ambos supuestos, parto múltiple o hijo con discapacidad.
Ley N° 26790	Subsidio por maternidad Subsidio por lactancia	16/05/1997	Reconoce la prestación económica de maternidad, equivalente a los meses en que se hará uso de la licencia Reconoce la prestación económica, ascendente a S/ 820.00, con el fin de contribuir con el cuidado del recién nacido.
Ley N° 27240 (Modificaciones: Ley N° 27591, Ley N° 27403. Ley 28731)	Hora de lactancia	23/12/1999	Se reconoce el derecho de 1 hora diaria de permiso por lactancia, hasta que el niño tenga 1 año de edad.
Ley N° 29896	Implementación de lactarios	7/07/2012	Establece la implementación de lactario en instituciones en que laboren 20 o más mujeres en edad fértil
Ley N° 30367	Protección contra el despido arbitrario	25/11/2015	Establece que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, su nacimiento, y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa días posteriores al nacimiento.
Ley N° 30709	Prohibición de despido y no renovación	27/12/2017	Se prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia por motivos vinculados con la condición de embarazo o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad
	No discriminación remunerativa		Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.
Reglamento Decreto Supremo N°002-2018-TR	No renovación	7/03/2018	No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la ley, la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

2.2.2. La hostilización en el trabajo

Paredes (2019) indica que la hostilización en el trabajo es una de las tantas formas para afectar a la mujer y a la madre trabajadora, lo que genera una serie de condiciones que se destinan a hacer sentir que su presencia en el trabajo no es deseada ni adecuada, o tal como menciona Schultz (1998)

citado por Paredes (2019) que, es para recordarle que es diferente y que está fuera de lugar. Como se observa, la hostilización está dirigida a hacer sentir menos a las mujeres y madres trabajadoras, a indicar que el trabajo solo es apropiado para los hombres, a que su desempeño no es el adecuado, que no tienen las habilidades para dominar el trabajo.

Schultz (1998) citado por Paredes (2019) indica que “los hombres pueden crear ambientes de trabajo hostiles y sexistas como una forma de retener los mejores tipos de trabajo para ellos. Efectivamente, estudios muestran que las mujeres que trabajan en un ambiente dominado por hombres son más propensas que otras mujeres a experimentar hostilidad y hostigamiento en el trabajo”.

En ese contexto, es importante precisar lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05652-2007 - PA / TC que señala que el Estado debe garantizar la protección de la mujer contra cualquier acto de discriminación en un ambiente laboral ya sea por sexo o, principalmente por su capacidad natural de encontrarse en gestación o ser madre, pues "La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello, el Art. 23 de la Constitución Política prescribe que el Estado protege especialmente a la madre que trabaja".

2.3. Definición de Términos Básicos

1. ACOSO LABORAL: Es toda conducta que implique agresión o persecución ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, realizada por cualquier medio, y que cause en el acosado un maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. (Centro de Educación Ciudadana USS, 2019)

2. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO O INDEFINIDO: Es el tipo de contrato que posee y se incluye una fecha de inicio, pero no se establece una fecha de culminación; este tipo de contrato perdura en el tiempo y culmina cuando se producen causas que la justifiquen. Esta modalidad se puede celebrar de forma escrita o verbal y no es obligatorio su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sino que basta que el trabajador se encuentre incluido en las planillas y se le sean otorgadas las boletas de pago para ser considerado como trabajador contratado a plazo indeterminado. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

3. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: La Organización Internacional del Trabajo (2009) señala que “Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. (...)” así mismo, son universales porque les pertenecen a todas las personas en el mundo y, son indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. Los Derechos Fundamentales en el

Trabajo son: “La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

4. **DESPIDO INDIRECTO:** Si bien el despido es una forma de extinción de la relación laboral por decisión del empleador, también existe el denominado despido indirecto o auto despido, figura que se encuentra directamente relacionada a los actos de hostilidad y por la cual quien extingue la relación laboral es el trabajador. (Corporación Peruana de Abogados, 2019)
5. **Despido Nulo:** Cáceres (sf) señala que el despido nulo se produce cuando se violentan derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En ese sentido, el artículo 29° del Decreto Supremo 728 señala que es nulo el despido que tenga por motivo “(...) e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir”.
6. **Despido fraudulento:** Cáceres (sf) señala que el despido fraudulento se produce cuando el trabajador es despedido por medio del engaño, es decir, contrario al respeto de las relaciones laborales; en estos casos, se cumple con la formalidad de la imputación de una causal y los cánones procedimentales, pero estos son falsos e inexistentes,

asimismo, también se le atribuye una falta no prevista legalmente, lo que vulnera el principio de tipicidad.

7. Despido incausado: Cáceres (sf) señala que el despido incausado se produce cuando el trabajador es despedido de forma verbal o escrita, sin que se le exprese el motivo o causa derivada de la conducta o la labor que la justifique
8. **DESPIDO INJUSTIFICADO:** Si el empleador decide el despido de uno de sus trabajadores se hace necesario que justifique sobre las causas legales tales como la necesidad de la empresa, el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato etc. En caso de que los requisitos que dan origen a estas causas legales no se verifiquen, el despido puede ser declarado injustificado, es decir que carece de causa legal. (Centro de Educación Ciudadana USS, 2019)
9. **GRUPOS VULNERABLES:** Grupos o sectores de la sociedad con mayores posibilidades de ser sometidos a prácticas discriminatorias, violencia, desastres naturales o ambientales o penuria económica. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)
10. **HOSTILIZACIÓN LABORAL:** Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los mismos trabajadores. Al respecto, hay que señalar que solamente en determinados supuestos – en que se modifican las condiciones de trabajo- pueden ser materia de impugnación por parte de los

trabajadores y que se califican como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. (Toyama, 2002)

11. NO DISCRIMINACION: La no distinción por el simple hecho de pertenecer a un determinado grupo social. La discriminación está prohibida por el derecho internacional. Así se ha consignado en diferentes instrumentos internacionales de Derechos Humanos entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, cuyo artículo 26 señala que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, 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, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

12. POLÍTICAS DE EMPLEO: Medidas e instrumentos de distinta naturaleza en el ámbito económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo. Las políticas nacionales de empleo constituyen un conjunto de acciones específicas que el Gobierno central propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

13. POSNATAL: Es el descanso que corresponde a las trabajadoras embarazadas doce semanas después del parto. (Centro de Educación Ciudadana USS, 2019)
14. Madre trabajadora: El Artículo 23° de la Constitución Política del Perú reconoce como grupo de especial protección por parte del Estado, a la madre trabajadora, de tal forma que, se deberá adaptar el puesto de trabajo a sus condiciones y circunstancias personales. En ese contexto, la Unión de Trabajadores de Madrid (2009) señala, las madres trabajadoras, o el tras el parto o en periodo de lactancia, se debe tener especial consideración para que realicen actividades que supongan un riesgo para su salud o para la de su hijo.
15. Descanso prenatal y post natal: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2011) señala que, “Es el derecho que tiene toda trabajadora gestante a gozar de un tiempo de 45 días naturales de descanso pre-natal y 45 días naturales de descanso post-natal” según la Ley N° 26644.
16. RENATAL: Es el descanso a que tienen derecho las trabajadoras embarazadas seis semanas antes del parto. (Centro de Educación Ciudadana USS, 2019)
17. PROTECCIÓN DE LA MADRE TRABAJADORA: Nuestra Constitución Política del Perú, en su Artículo 23° establece que el trabajo es un objeto de atención prioritaria del Estado, así mismo señala que la madre tiene una protección especial. “Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria

del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)” (Constitución Política del Perú, 1993)

18. RELACIONES DE TRABAJO: Es la interacción entre empleadores y trabajadores en una relación laboral en un contexto económico determinado; originando derechos y deberes entre ambos, que son reguladas por el Estado o por la autonomía privada, a través del contrato de trabajo o convenio colectivo. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

3.1.1. Hipótesis principal

Las causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral no protegen adecuadamente a la madre trabajadora, Lima – 2018.

3.1.2. Hipótesis derivadas

- Existen conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

3.2. Variables y definición operacional

En el estudio se ha incluido dos variables: hostilización laboral y la protección de la madre trabajadora tal como se puede apreciar en las siguientes tablas.

Tabla 1.

Variable independiente.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Actos de hostilidad realizados por el empleador	Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los mismos trabajadores. Al respecto, hay que señalar que solamente en determinados supuestos – en que se modifican las condiciones de trabajo- pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y que se califican como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. (Toyama, 2002)	Conductas del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Características - Nivel de hostilización - Nuevas causales
		Condiciones de la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Modificación de las relaciones laborales - Nuevas causales
		Despido indirecto	<ul style="list-style-type: none"> - Causales - Características - Nuevas causales

Tabla 2.

Variable dependiente.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Dependiente: Falta de protección a la madre trabajadora en el ordenamiento legal	Nuestra Constitución Política del Perú, en su Artículo 23° establece que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)” (Constitución Política del Perú, 1993)	Protección de la madre trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de protección - Derechos especiales - Condiciones reales de trabajo

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El diseño de la investigación es no experimental, ya que en la tesis se pretende determinar cómo se vulneran los casos de hostilización laboral la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Desde ese punto de vista, en el presente trabajo se han establecido los siguientes tipos de estudio:

- Cualitativo: Es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica entre otros (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010)
- Básico: es básico debido a que “*se investiga la relación de variables*” (Vara, 2012), en nuestro caso la relación de la hostilización laboral y la protección de la madre trabajadora.
- Descriptivo y correlacional: es descriptivo porque se “*mide, evalúa o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas*” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) y es correlacional porque se “*Evalúa la relación entre dos o más variables. Intenta explicar cómo se comporta*

una variable en función de otras.”. (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010)

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

La población está conformada por los jueces que ejercen sus cargos en los Juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la actualidad encontramos 38 Juzgados de Trabajo.

4.2.2. Muestra

La muestra está conformada por una encuesta a 23 jueces que ejercen sus cargos en los Juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

4.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se emplearán para realizar el trabajo de investigación fueron:

- Encuestas: Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información sobre un tema específico (Vara, 2012)
- Análisis documental: El análisis consiste en revisar y recopilar los casos de hostilización laboral de las madres gestantes, teniendo como propósito desarrollar un análisis exhaustivo para cumplir con los objetivos de la investigación.

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

En la investigación se ha presentado los datos recabados en las encuestas en tablas de frecuencias porcentuales, así mismo, la información recogida de las variables ha sido ingresada y procesada en el programa estadístico IBM SPSS en su versión 25 para la determinación de la correlación entre variables y dimensiones.

Para la evaluación de la validez y confiabilidad de los instrumentos se aplicará el Alfa de Cronbach. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes, este coeficiente mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010).

4.5. Ética de la investigación

Para (Koepsel & Ruíz, 2015), la ciencia guarda tanto la clave para desentrañar los misterios del mundo como la promesa del progreso y mejoría de la sociedad, también hemos cobrado conciencia de los riesgos que conlleva la mala práctica y el alcance de las responsabilidades de los investigadores, en ese contexto, la ética es un imperativo que se constituye y convierte en una exigencia para desarrollar cada una de las fases de la investigación teniendo en cuenta una serie de parámetros y principios con el

objetivo de respetar los derechos de autor y sobre todo, teniendo una adecuada conducta responsable de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis, interpretación y discusión de datos

La herramienta estadística que se ha utilizado en la investigación es la prueba de correlación de Spearman para determinar y probar la hipótesis. Cada una de las variables y dimensiones se han cuantificado a partir de la escala de Likert.

5.2. Análisis e interpretación de la encuesta

5.2.1. Cuestionario “hostilización laboral”

Tabla 3. Los derechos de la madre trabajadora priman sobre las cláusulas del contrato laboral

Los derechos de la madre trabajadora priman sobre las cláusulas del contrato laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	5	21.74
Totalmente de acuerdo	18	78.26
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

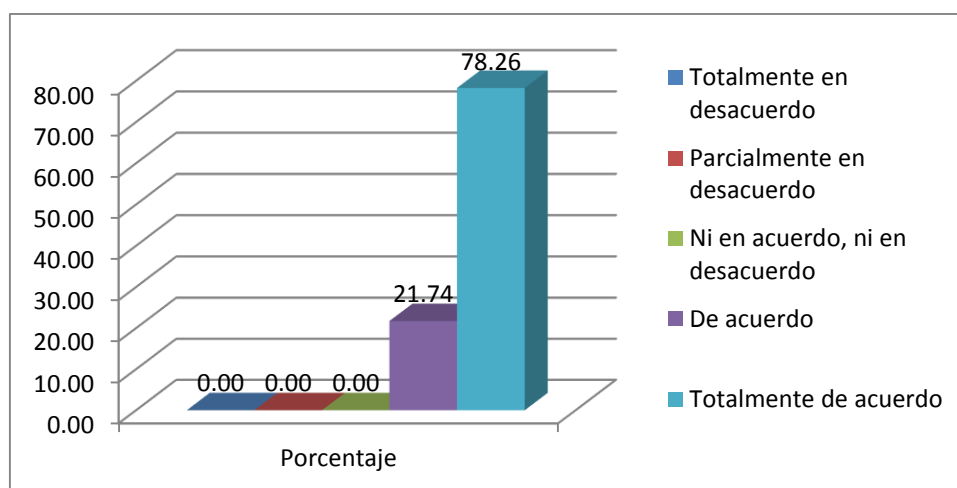


Figura 1. Los derechos de la madre trabajadora priman sobre las cláusulas del contrato laboral

Tabla 4. El empleador que hace uso de la facultad ius variandi analiza las circunstancias, la situación familiar, la salud, el lugar y el tiempo de trabajo de la madre trabajadora

El empleador que hace uso de la facultad ius variandi analiza las circunstancias, la situación familiar, la salud, el lugar y el tiempo de trabajo de la madre trabajadora	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	60.87
Parcialmente en desacuerdo	5	21.74
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	17.39
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

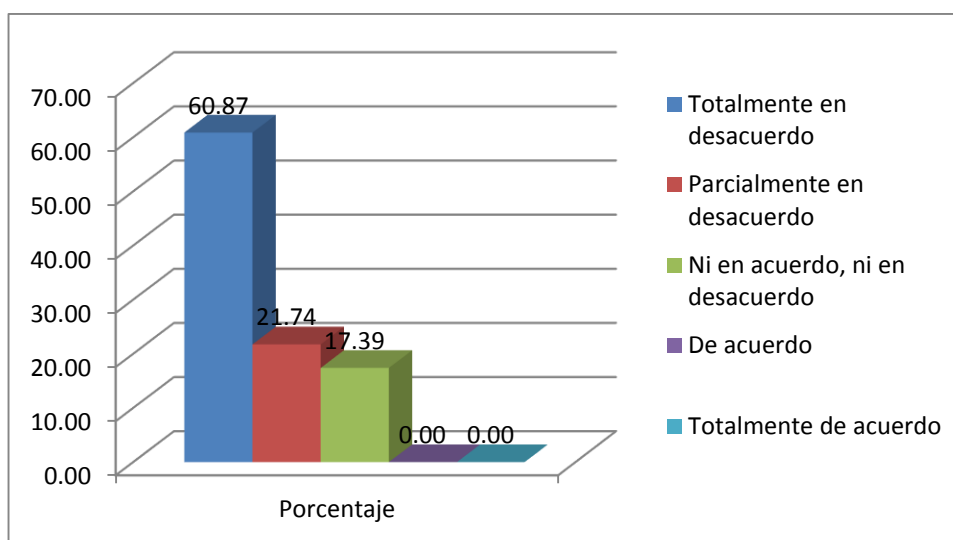


Figura 2. El empleador que hace uso de la facultad ius variandi analiza las circunstancias, la situación familiar, la salud, el lugar y el tiempo de trabajo de la madre trabajadora

Tabla 5. Existen empleadores que buscan no reconocer los derechos de la madre trabajadora

Existen empleadores que buscan no reconocer los derechos de la madre trabajadora	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	4	17.39
Totalmente de acuerdo	19	82.61
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

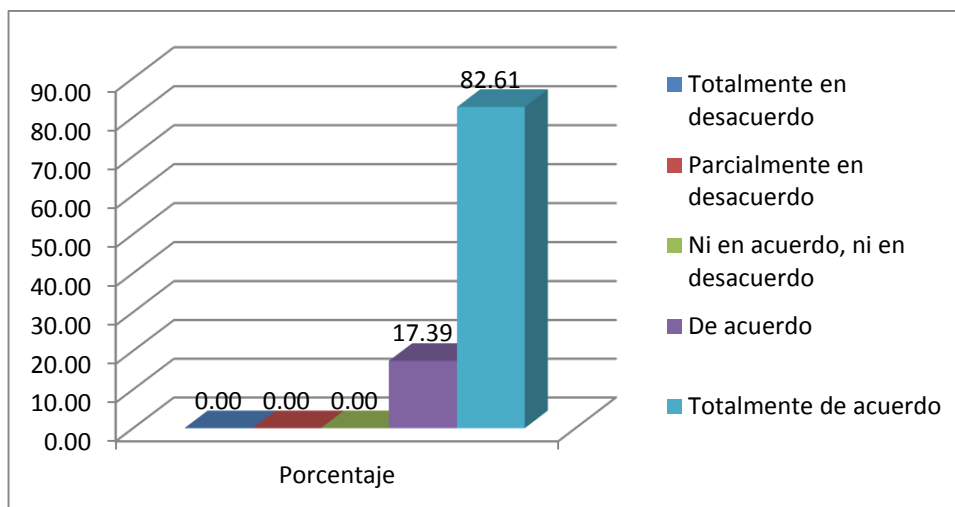


Figura 3. Existen empleadores que buscan no reconocer los derechos de la madre trabajadora

Tabla 6. Existen empleadores que se abstienen de contratar a mujeres con el fin de evitar el ausentismo por gestación constituyéndose en una flagrante discriminación

Existen empleadores que se abstienen de contratar a mujeres con el fin de evitar el ausentismo por gestación constituyéndose en una flagrante discriminación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	13.04
De acuerdo	5	21.74
Totalmente de acuerdo	15	65.22
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

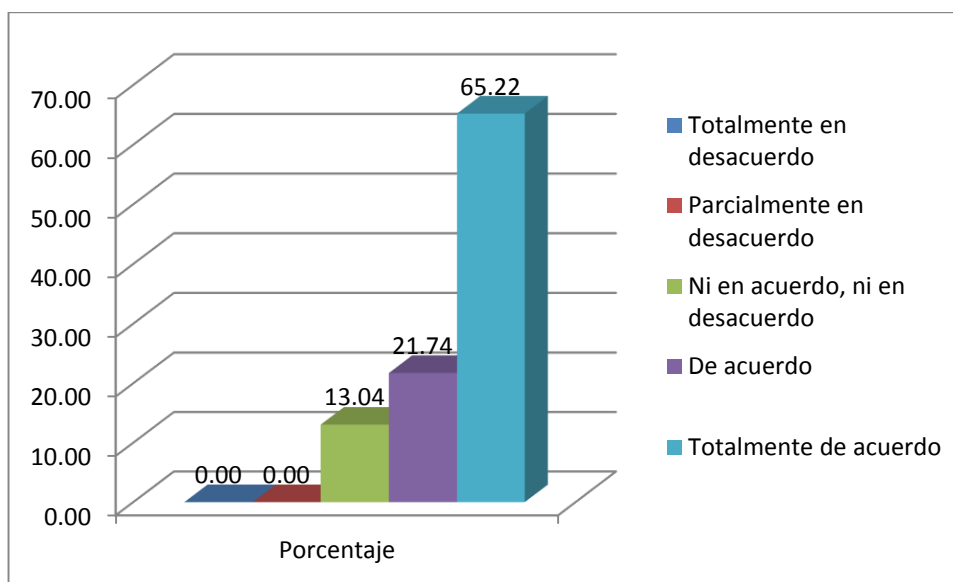


Figura 4. Existen empleadores que se abstienen de contratar a mujeres con el fin de evitar el ausentismo por gestación constituyéndose en una flagrante discriminación

Tabla 7. Existen empleadores que presionan y hostilizan a las madres ya sea durante su descanso pre-natal o post-natal

Existen empleadores que presionan y hostilizan a las madres ya sea durante su descanso pre-natal o post-natal		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	34.78
De acuerdo	8	34.78
Totalmente de acuerdo	7	30.43
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

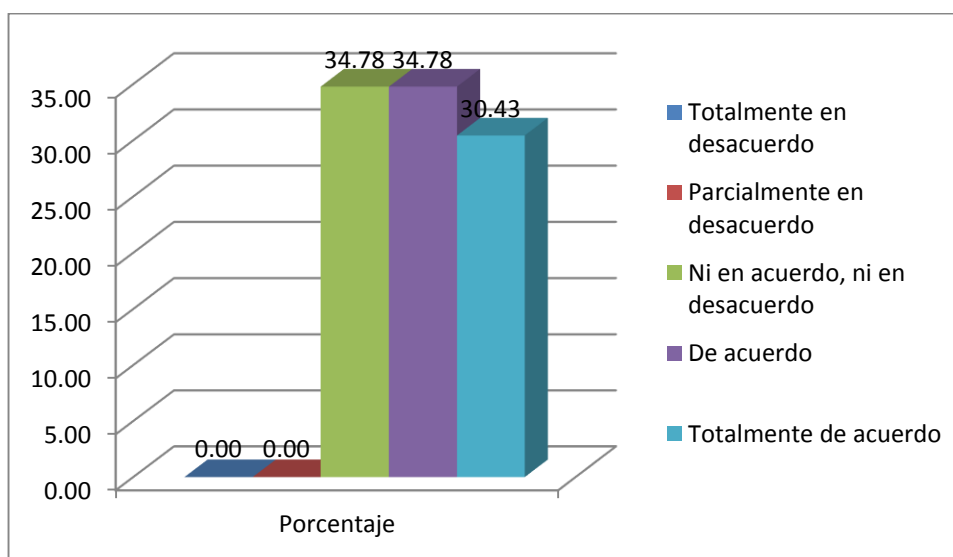


Figura 5. Existen empleadores que presionan y hostilizan a las madres ya sea durante su descanso pre-natal o post-natal

Tabla 8. Las madres gestantes no deben ser trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre primeriza, inclusive si inicialmente la trabajadora firmó un contrato en el que aceptaba ser trasladada geográficamente para el cumplimiento de sus labores

Las madres gestantes no deben ser trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre primeriza, inclusive si inicialmente la trabajadora firmó un contrato en el que aceptaba ser trasladada geográficamente para el cumplimiento de sus labores		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	6	26.09
Totalmente de acuerdo	17	73.91
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

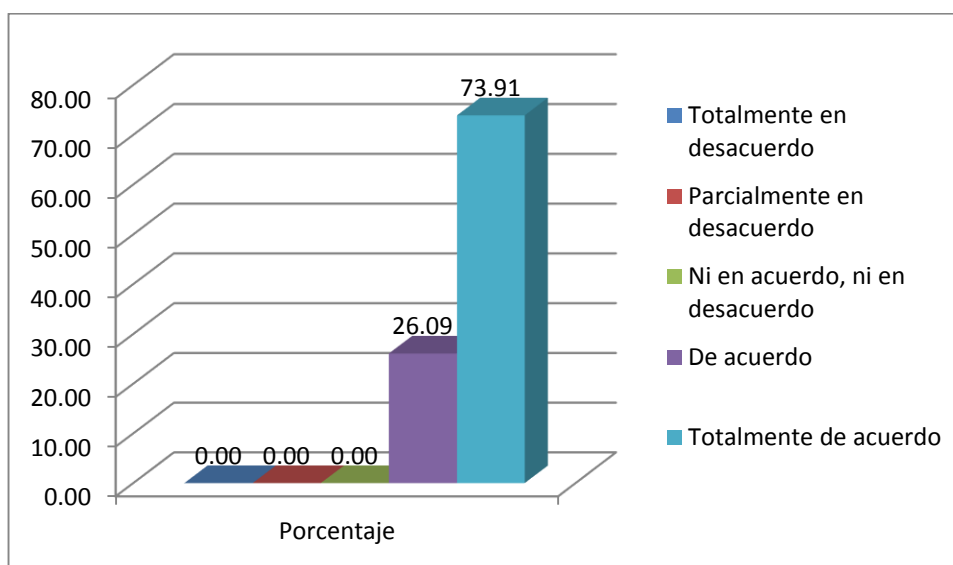


Figura 6. Las madres gestantes no deben ser trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre primeriza, inclusive si inicialmente la trabajadora firmó un contrato en el que aceptaba ser trasladada geográficamente para el cumplimiento de sus labores

Tabla 9. La variación por parte del empleador del lugar de la prestación del servicio a un lugar distinto de su centro laboral de una madre trabajadora constituye un acto hostil equiparable al despido

La variación por parte del empleador del lugar de la prestación del servicio a un lugar distinto de su centro laboral de una madre trabajadora constituye un acto hostil equiparable al despido	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	26.09
De acuerdo	5	21.74
Totalmente de acuerdo	12	52.17
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

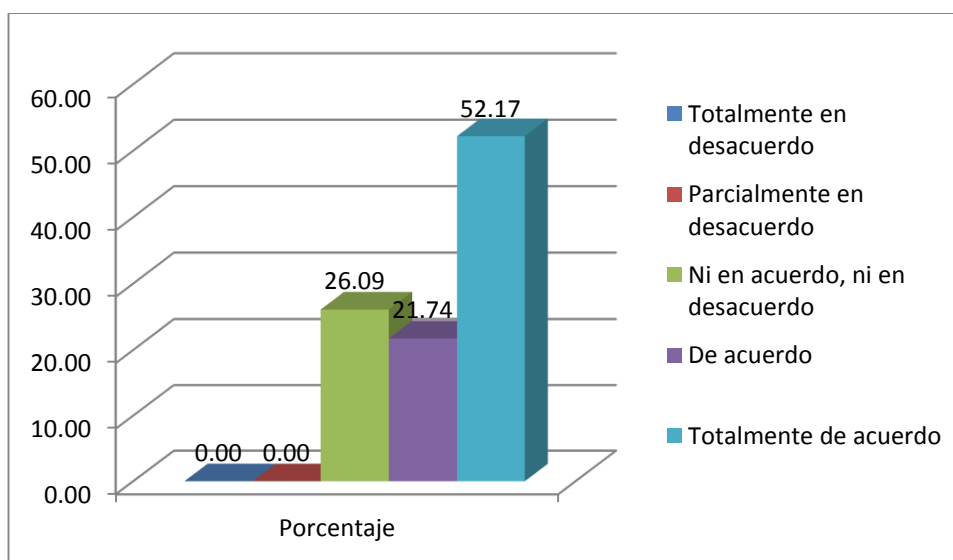


Figura 7. La variación por parte del empleador del lugar de la prestación del servicio a un lugar distinto de su centro laboral de una madre trabajadora constituye un acto hostil equiparable al despido

Tabla 10. Existen muchas madres gestantes que no conocen sus derechos como mujeres trabajadoras lo que las expone a una discriminación por parte de la empresa en la cual trabajan

Existen muchas madres gestantes que no conocen sus derechos como mujeres trabajadoras lo que las expone a una discriminación por parte de la empresa en la cual trabajan	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	6	26.09
Totalmente de acuerdo	17	73.91
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

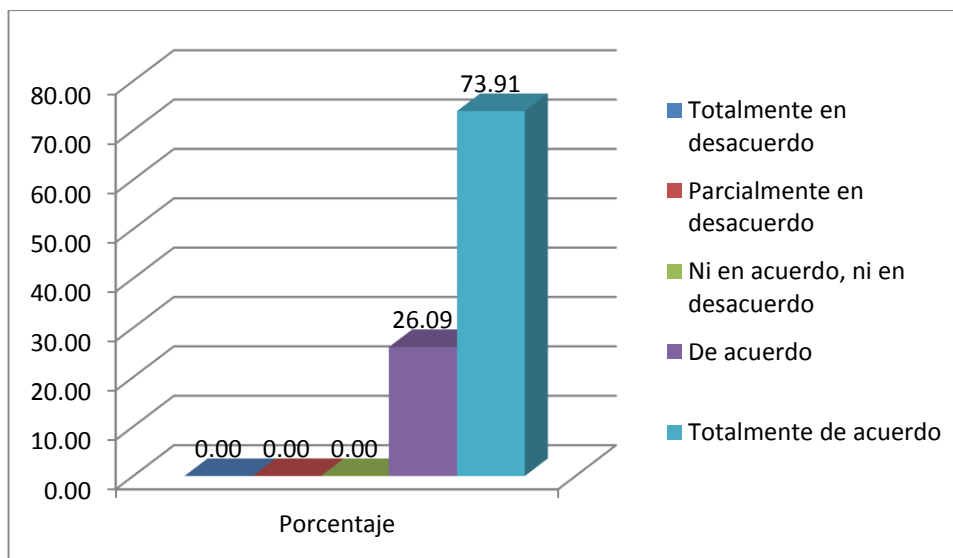


Figura 8. Existen muchas madres gestantes que no conocen sus derechos como mujeres trabajadoras lo que las expone a una discriminación por parte de la empresa en la cual trabajan

Tabla 11. La vulneración al disfrute de tiempo libre y al descanso de una madre trabajadora por parte del empleador constituye un acto hostil equiparable al despido

La vulneración al disfrute de tiempo libre y al descanso de una madre trabajadora por parte del empleador constituye un acto hostil equiparable al despido	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	3	13.04
Totalmente de acuerdo	20	86.96
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

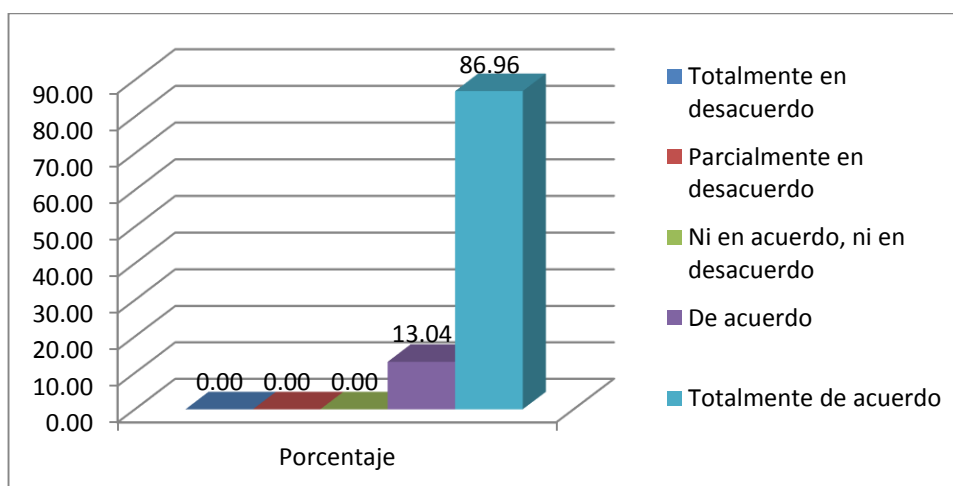


Figura 9. La vulneración al disfrute de tiempo libre y al descanso de una madre trabajadora por parte del empleador constituye un acto hostil equiparable al despido

Tabla 12. Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo constituye un acto hostil equiparable al despido

Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo constituye un acto hostil equiparable al despido		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	4	17.39
Totalmente de acuerdo	19	82.61
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

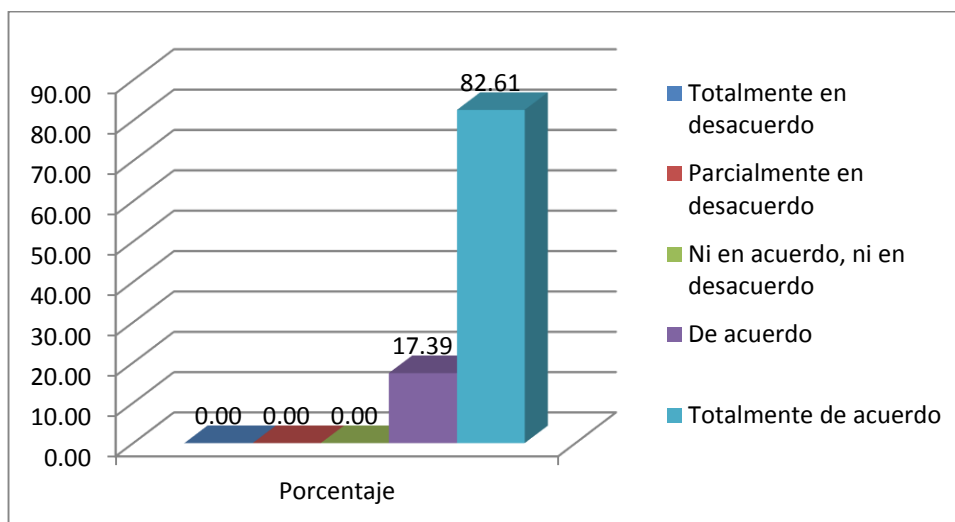


Figura 10. Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo constituye un acto hostil equiparable al despido

Tabla 13. Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo debe ser incorporado como nueva causal de hostilización laboral

Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo debe ser incorporado como nueva causal de hostilización laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	21.74
De acuerdo	5	21.74
Totalmente de acuerdo	13	56.52
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

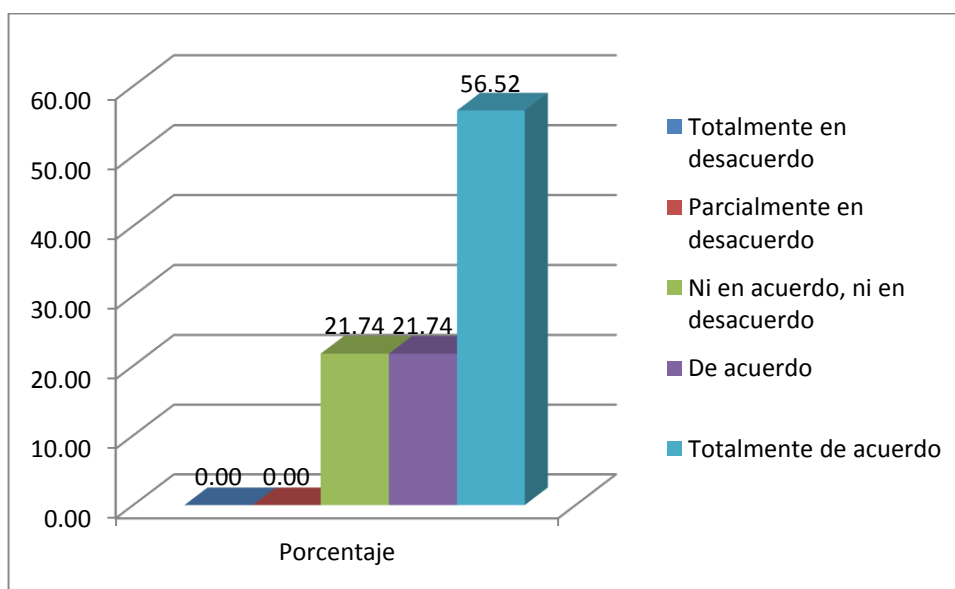


Figura 11. Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo debe ser incorporado como nueva causal de hostilización laboral

5.2.2. Cuestionario “Protección de la madre trabajadora”

Tabla 14. Las leyes en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores

Las leyes en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	4	17.39
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	7	30.43
De acuerdo	4	17.39
Totalmente de acuerdo	8	34.78
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

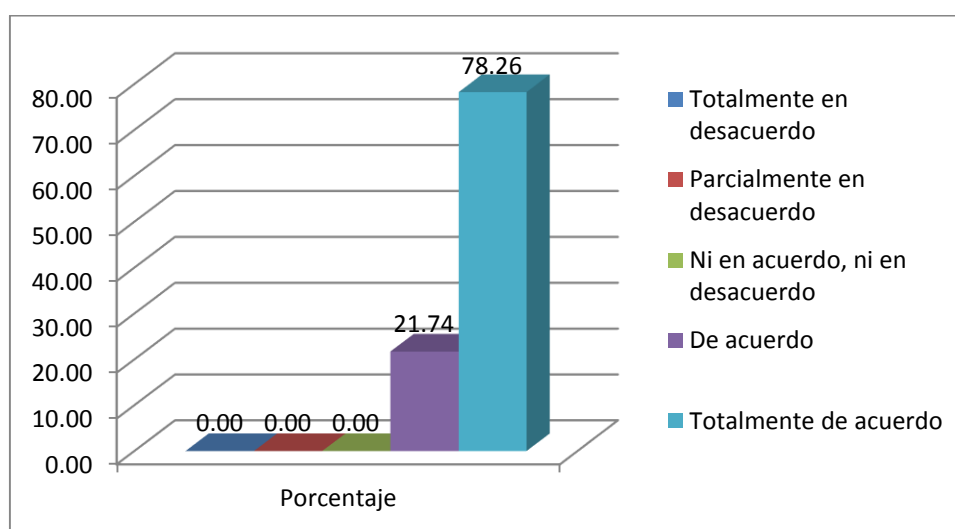


Figura 12. Las leyes en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores

Tabla 15. Los jueces en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores

Los jueces en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	21.74
De acuerdo	10	43.48
Totalmente de acuerdo	8	34.78
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

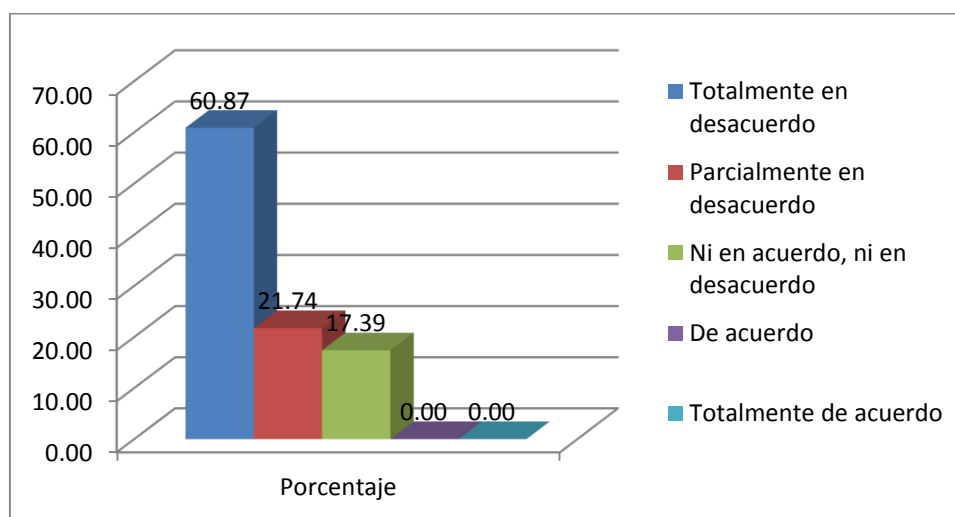


Figura 13. Los jueces en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad ius variandi de los empleadores

Tabla 16. Los jueces protegen efectivamente a que las madres gestantes no sean trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre trabajadora

Los jueces protegen efectivamente a que las madres gestantes no sean trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre trabajadora	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	6	26.09
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	21.74
De acuerdo	8	34.78
Totalmente de acuerdo	4	17.39
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

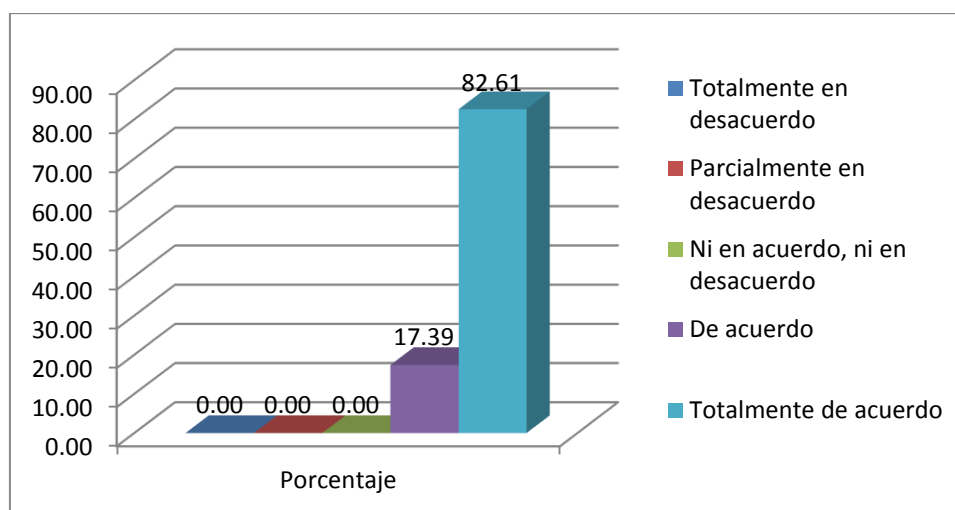


Figura 14. Los jueces protegen efectivamente a que las madres gestantes no sean trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre trabajadora

Tabla 17. Los jueces protegen efectivamente al tiempo de disfrute y al descanso de una madre trabajadora

Los jueces protegen efectivamente al tiempo de disfrute y al descanso de una madre trabajadora	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	14	60.87
De acuerdo	6	26.09
Totalmente de acuerdo	3	13.04
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

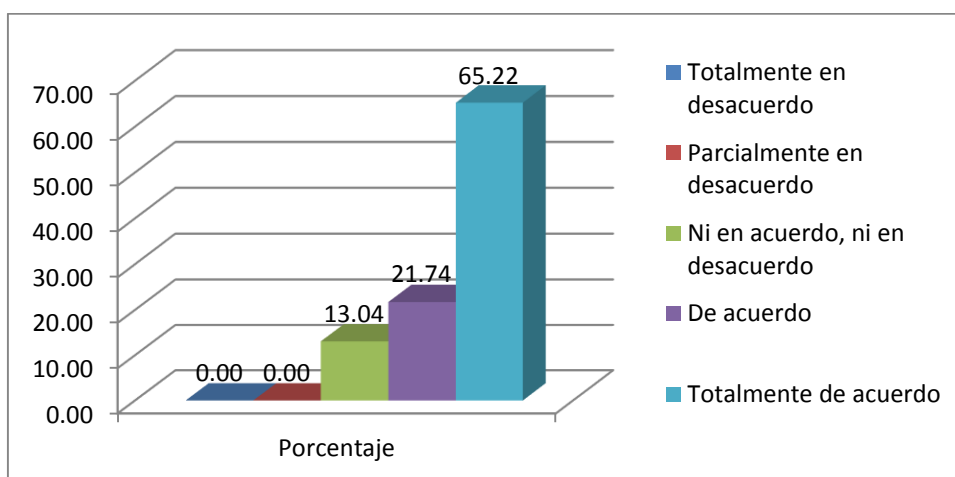


Figura 15. Los jueces protegen efectivamente al tiempo de disfrute y al descanso de una madre trabajadora

Tabla 18. Los jueces protegen efectivamente a que se respete el horario habitual de trabajo de una madre trabajadora

Los jueces protegen efectivamente a que se respete el horario habitual de trabajo de una madre trabajadora		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	13	56.52
De acuerdo	6	26.09
Totalmente de acuerdo	4	17.39
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

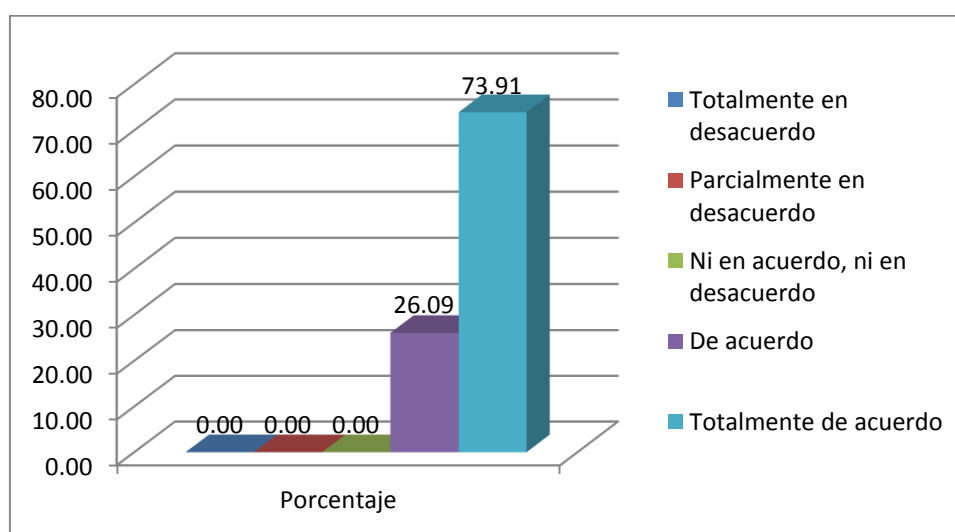


Figura 16. Los jueces protegen efectivamente a que se respete el horario habitual de trabajo de una madre trabajadora

Tabla 19. Los jueces velan porque las relaciones de trabajo de una madre trabajadora con el empleador sean las adecuadas

Los jueces velan porque las relaciones de trabajo de una madre trabajadora con el empleador sean las adecuadas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	12	52.17
De acuerdo	5	21.74
Totalmente de acuerdo	6	26.09
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

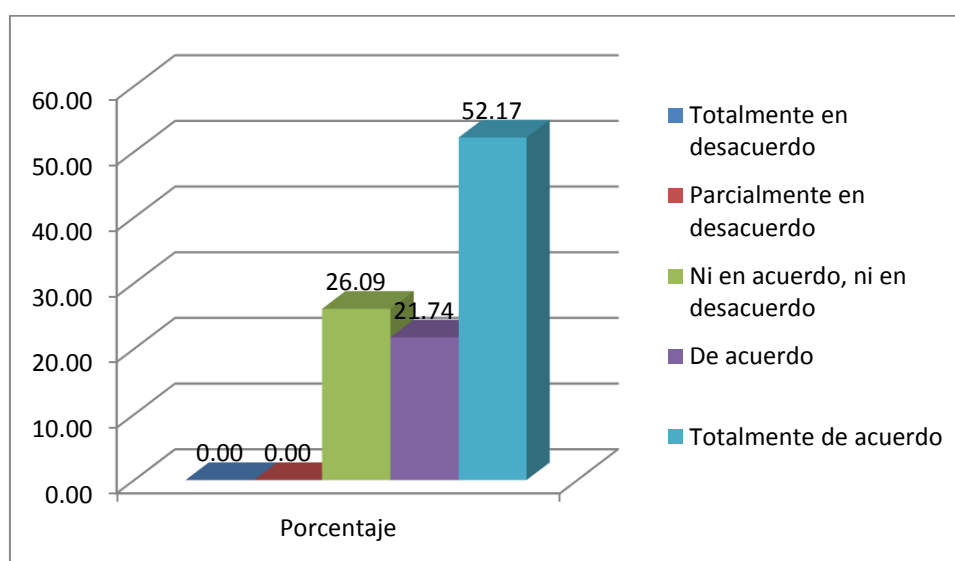


Figura 17. Los jueces velan porque las relaciones de trabajo de una madre trabajadora con el empleador sean las adecuadas

Tabla 20. Los jueces velan porque las condiciones de trabajo que brinda el empleador a una madre trabajadora sean las adecuadas

Los jueces velan porque las condiciones de trabajo que brinda el empleador a una madre trabajadora sean las adecuadas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	10	43.48
De acuerdo	7	30.43
Totalmente de acuerdo	6	26.09
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

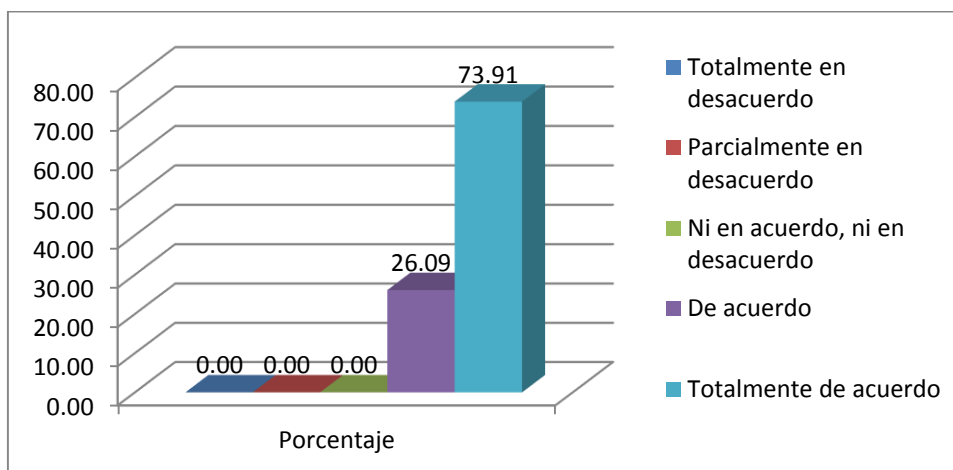


Figura 18. Los jueces velan porque las condiciones de trabajo que brinda el empleador a una madre trabajadora sean las adecuadas

Tabla 21. Los jueces velan porque los empleadores den un trato justo a la madre trabajadora

Los jueces velan porque los empleadores den un trato justo a la madre trabajadora	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Parcialmente en desacuerdo	0	0.00
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	10	43.48
De acuerdo	7	30.43
Totalmente de acuerdo	6	26.09
Total	23	100.00

Fuente: Base de datos

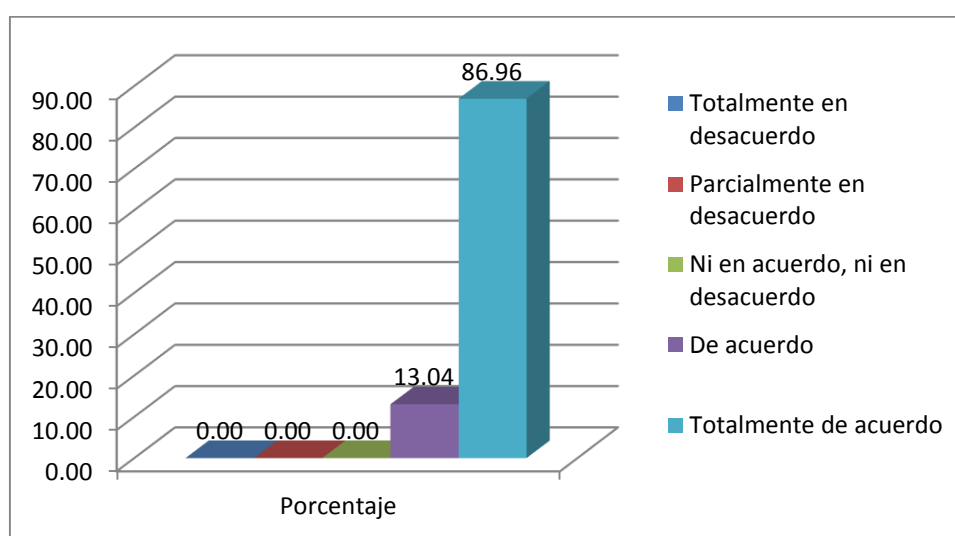


Figura 19. Los jueces velan porque los empleadores den un trato justo a la madre trabajadora

5.3. Contrastación de hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

(Hi): La incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

(Ho): La incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral no garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 22. Correlación entre “Incorporación de nuevas causales de hostilización laboral” y “protección de la madre trabajadora”

			Incorporación de nuevas causales de hostilización laboral	Protección de la madre trabajadora
Rho de Spearman	Incorporación de nuevas causales de hostilización laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Protección de la madre trabajadora	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se observa que aplicando el Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables “Incorporación de nuevas causales de hostilización laboral” y “Protección de la madre trabajadora” existe una correlación moderada fuerte con

un coeficiente de correlación de 0.571 y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que La incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

5.3.2. Hipótesis Específica 1

(Hi): Existen conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

(Ho): Existen conductas del empleador que no se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 23. Correlación entre “Conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral” y “Protección de la madre trabajadora”

		Conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral” y “protección de la madre trabajadora		Protección de la madre trabajadora	
Rho de Spearman	Conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral” y “protección de la madre trabajadora	Coeficiente de correlación	1,000	,578**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
	Protección de la madre trabajadora	N	56	56	
		Coeficiente de correlación	,578**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se observa que existe una relación fuerte entre “Conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral” y “protección de la madre trabajadora” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.578 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existen conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

5.3.3. Hipótesis Específica 2

(Hi): Las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

(Ho): Las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva no se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 24. Correlación entre “Modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva” y “Protección de la madre trabajadora”

			Modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva	Protección de la madre trabajadora
Rho de Spearman	Modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Protección de la madre trabajadora	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se observa que existe una relación fuerte entre “Modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.672 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

5.3.4. Hipótesis Específica 3

(Hi): El despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

(H₀): El despido indirecto sin causa objetiva no se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H₀.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H₀

Tabla 25. Correlación entre “Despido indirecto sin causa objetiva” y “protección de la madre trabajadora”

			Despido indirecto sin causa objetiva	Protección de la madre trabajadora
Rho de Spearman	Despido indirecto sin causa objetiva	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Protección de la madre trabajadora	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se observa que existe una relación fuerte entre “Despido indirecto sin causa objetiva” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.711 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que el despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una correlación moderada fuerte con un coeficiente de correlación de 0.571 y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que la incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018. En ese contexto, las modificaciones de las condiciones de la relación laboral con la madre trabajadora, sin una causa objetiva vulneran y afectan el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú que, reconoce como grupo de especial protección por parte del Estado, a la madre trabajadora. De tal forma que, incorporar nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral, permitirá proteger a la madre trabajadora en circunstancia en las que el empleador, modifica las condiciones de empleo de una trabajadora en estado de gestación o lactancia.
2. Se concluye que existe una relación fuerte entre “Conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral” y “protección de la madre trabajadora” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.578 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que

existen conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018. Las conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral son las siguientes:

- a. Primar las cláusulas del contrato sobre los derechos de la madre trabajadora.
 - b. Cuando el empleador, haciendo uso de la facultad *ius variandi*, no analiza las circunstancias, la situación familiar, la salud, el lugar y el tiempo de trabajo de la madre trabajadora
 - c. El no reconocimiento por parte de los empleadores de los derechos de la madre trabajadora
 - d. La abstinencia por parte del empleador de no contratar a mujeres con el fin de evitar el ausentismo por gestación constituyéndose en una flagrante discriminación.
 - e. La hostilización a las madres ya sea durante su descanso pre-natal o post-natal.
3. Se concluye que existe una relación fuerte entre “Modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.672 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la

decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018. Las modificaciones de la relación laboral son las siguientes:

- a. El traslado de la madre gestante a otro lugar de labores, lo que le puede causar perjuicio en su condición de madre primeriza.
 - b. La variación por parte del empleador del lugar de la prestación del servicio a un lugar distinto de su centro laboral de una madre trabajadora.
4. Se concluye que existe una relación fuerte entre “Despido indirecto sin causa objetiva” y la “Protección de la madre trabajadora”, con un coeficiente de correlación de 0.711 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que el despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018. El despido indirecto se produce en los siguientes casos:
- a. La vulneración al disfrute de tiempo libre y al descanso.
 - b. Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. La hostilización laboral dirigida a las madres gestantes afecta sus derechos fundamentales y otros bienes jurídicos como el interés superior del niño, la salud y la protección de la familia que nuestra legislación protege, cuya titularidad se encuentra en el niño que está por nacer y/o el niño recién nacido y en la madre tal como se establece en el Expediente Nro. 01272-2017-PA-TC. (Tribunal Constitucional, 2017). En ese contexto, se deben incorporar nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para efectivizar la protección que brinda el Estado.
2. El Estado debe desarrollar campañas publicitarias en diferentes medios de comunicación audiovisuales para que las madres gestantes conozcan sus derechos enmarcados en la Constitución Política del Perú y la Ley de productividad y competitividad laboral para efectivizar la protección que brinda el Estado.
3. El Estado debe implementar líneas gratuitas de asesoramiento y apoyo a las madres gestantes que hayan sufrido alguna causal de hostilización laboral.
4. Se debe implementar cursos y programas de capacitación a nivel empresarial para que los empleadores respeten los derechos de las madres gestantes.

Bibliografía

- Arévalo, J. (2016). El embarazo como causal de nulidad de despido, Soluciones laborales, 99, pp. 29-35
- Blancas, C. (2009). El derecho al trabajo en la futura Constitución, Lima, Perú
- Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cáceres, J. (sf). Delimitación conceptual y pragmática del despido fraudulento en sede judicial.
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf
- Centro de Educación Ciudadana USS. (2019). Glosario Laboral. Obtenido de <http://www.uss.cl/wp-content/uploads/2017/10/7.-Glosario-Laboral.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 23. Lima.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 4. Lima.
- Cueva, L. (2018). La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora: naturaleza. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De lama, M. (2010). El IUS Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Defensoría del Pueblo (2019). Participación laboral de la mujer en el Estado Peruano. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/10/PARTICIPACION-LABORAL-DE-LA-MUJER-EN-EL-ESTADO-PERUANO-15.10-VERSION-FINAL.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2009). Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo. Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 005-2009-DP/ADHPD.
- Figuroa, E. (2006). Temas de Derecho Laboral. Derecho & Sociedad.

- Hernández, R., Baptista, M., & Fernández, C. (2010). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.
- Koepsel, M., & Ruíz, C. (2015). Ética de la Investigación, Integridad Científica. México: Comisión Nacional de Bioética.
- La Organización Internacional del Trabajo [OIT](2009). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú
- Maestro, R. (2012). Relaciones Laborales. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2011). DESCANSOS Y PERMISOS para la madre trabajadora.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/15_Diptico_Descanso_Pre_PostNatal.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Glosario Básicos Términos de la Gestión Laboral. Obtenido de
https://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/glosario_terminos_V2.pdf
- Otiniano, J. S. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Paredes, J. (2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo.
https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#_ftnref9
- Pereyra, T. (2017). Traslado no procede si afecta derechos de la madre trabajadora. Obtenido de <https://legis.pe/casacion-2456-2014-lima-traslado-no-procede-afecta-derechos-madre-trabajadora/>

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2019). Derechos de las madres trabajadoras.
https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/1_rueda_de_negocios/2019/Derechos_Laborares_MT/Madres-Trabajadoras.pdf
- Toyama, J. (2002). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, 189.
- Toyama, J. (2013). *La Constitución comentada. Tomo I*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Tribunal Constitucional. (2017). EXP. N.º 01272-2017-PA/TC. Lima.
- Tribunal Constitucional. (2017). Expediente Nro. 01272-2017-PA-TC. Lima.
- Unión de Trabajadores de Madrid (2009). Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales - mujer trabajadora.
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1306.pdf>
- Vara, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.
- Venegas, D. (2014). La desprotección laboral de la mujer embarazada en la modalidad de contratos ocasionales que consta en la Ley Orgánica de Servicio Público en el Ecuador. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Vite, F. (2018). Hacia una reforzada protección constitucional de la madre trabajadora durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado. Piura: Universidad de Piura.
- Yáñez, A. (1996). El trabajo femenino y el principio de igualdad, *THĒMIS Revista de Derecho*, 34

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿Se deben incorporar nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima - 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué conductas del empleador se deben considerar como nuevas causales de hostilización</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Establecer que nuevas causales de hostilización laboral se deben incorporar en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer qué conductas del empleador se deben considerar como nuevas causales de hostilización</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>La incorporación de nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral garantiza la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Hipótesis derivadas</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existen conductas del empleador que se deben considerar como nuevas causales de hostilización</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>X: hostilización laboral</p> <p>X1. Conductas del empleador</p> <p>X2. Condiciones de la relación laboral</p> <p>X3. Despido indirecto</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Y: Protección de la madre trabajadora</p> <p>Y1. Protección de la madre trabajadora</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>De acuerdo al propósito y al problema de la tesis, el tipo de investigación es aplicada, básica.</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>El nivel de investigación a emplear es de tipo descriptivo, cuyo objetivo es describir cada una de las variables.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>No experimental Longitudinal</p> <p>Población de la Investigación</p> <p>La población está conformada por los jueces que ejercen sus cargos en los Juzgados de trabajo de la Corte Superior de</p>

<p>laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?</p> <p>¿Qué condiciones de una relación laboral se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?</p> <p>¿En qué medida el despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como</p>	<p>laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Establecer qué condiciones de una relación laboral se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Establecer en qué medida el despido indirecto sin</p>	<p>laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Las modificaciones de las condiciones de una relación laboral sin causa objetiva se deben considerar como nuevas causales de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>El despido indirecto sin causa objetiva se debe considerar como nueva causal de</p>		<p>Justicia de Lima, en la actualidad encontramos 38 Juzgados de Trabajo.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está conformada por una encuesta a 23 jueces que ejercen sus cargos en los Juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.</p>
--	---	---	--	--

<p>nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018?</p>	<p>causa objetiva se debe considerar como nueva causal de hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p> <p>Formulación de hipótesis principal y derivadas</p>	<p>hostilización laboral en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2 – Cuestionario “nuevas causales de hostilización laboral”

**“INCORPORACIÓN DE NUEVAS CAUSALES DE HOSTILIZACIÓN LABORAL
PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MADRE
TRABAJADORA, LIMA - 2018”**

Objetivo: Establecer que nuevas causales de hostilización laboral se deben incorporar en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

I. Datos del encuestado:

1. Edad: 18 a 30 () 31 a 50 () 51 a + ()

2. Cargo:

II. En cada enunciado, marcando con una cruz o aspa indicando si está:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Conducta del empleador					
Los derechos de la madre trabajadora priman sobre las cláusulas del contrato laboral					
El empleador que hace uso de la facultad <i>ius variandi</i> analiza las circunstancias, la situación familiar, la salud, el lugar y el tiempo de trabajo de la madre trabajadora					
Existen empleadores que buscan no reconocer los derechos de la madre trabajadora					
Existen empleadores que se abstienen de contratar a mujeres con el fin de evitar el ausentismo por gestación constituyéndose en una flagrante discriminación					
Existen empleadores que presionan y hostilizan a las madres ya sea durante su descanso pre-natal o post-natal					
Condiciones de la relación laboral					
Las madres gestantes no deben ser trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre primeriza, inclusive si inicialmente la trabajadora firmó un contrato en el que aceptaba ser trasladada geográficamente para el cumplimiento de sus labores					
La variación por parte del empleador del lugar de la prestación del servicio a un lugar distinto de su centro laboral de una madre trabajadora constituye un acto hostil equiparable al despido					
Existen muchas madres gestantes que no conocen sus derechos como mujeres trabajadoras lo que las expone					

a una discriminación por parte de la empresa en la cual trabajan					
Despido indirecto					
La vulneración al disfrute de tiempo libre y al descanso de una madre trabajadora por parte del empleador constituye un acto hostil equiparable al despido					
Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo constituye un acto hostil equiparable al despido					
Las jornadas que de trabajo fuera del horario habitual de trabajo debe ser incorporada como nueva causal de hostilización laboral					

**“INCORPORACIÓN DE NUEVAS CAUSALES DE HOSTILIZACIÓN LABORAL
PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MADRE
TRABAJADORA, LIMA - 2018”**

Objetivo: Establecer que nuevas causales de hostilización laboral se deben incorporar en la Ley de productividad y competitividad laboral para garantizar la protección de la madre trabajadora, Lima – 2018.

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

III. Datos del encuestado:

1. Edad: 18 a 30 () 31 a 50 () 51 a + ()

2. Cargo:

IV. En cada enunciado, marcando con una cruz o aspa indicando si está:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Nivel de protección					
Las leyes en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad <i>ius variandi de los empleadores</i>					
Los jueces en el Perú protegen efectivamente los derechos de la madre trabajadora ante el uso de la facultad <i>ius variandi de los empleadores</i>					
Derechos especiales					
Los jueces protegen efectivamente a que las madres gestantes no sean trasladadas a otro lugar de labores si esto le causa perjuicio en su condición de madre trabajadora					
Los jueces protegen efectivamente al tiempo de disfrute y al descanso de una madre trabajadora					
Los jueces protegen efectivamente a que se respete el horario habitual de trabajo de una madre trabajadora					
Condiciones de trabajo					
Los jueces velan porque las relaciones de trabajo de una madre trabajadora con el empleador sean las adecuadas					
Los jueces velan porque las condiciones de trabajo que brinda el empleador a una madre trabajadora sean las adecuadas					
Los jueces velan porque los empleadores den un trato justo a la madre trabajadora					

Anexo 4 – Jurisprudencia

- a. Resolución de Intendencia N° 635-2020-SUNAFIL/ILM (Jurisprudencia Administrativa)

En el expediente sancionador N° 2560 -2016- SUNAFIL / ILM / SIRE en contra de A BERIO Y COMPAÑIA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – A BERIO Y CIA S.A.C. expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 y de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006- TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el RLGIT); por el cual “Mediante Orden de Inspección N° 9014-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2050-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de (...) “Una infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad y otros actos que afectaron la dignidad de la ex trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT”.

En ese contexto, en el acápite II. Hechos verificados del Acta de Infracción, se analizó la razonabilidad del acto de cambiar de categoría y trasladar a la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín del centro de trabajo ubicado en Villa María del Triunfo a Pachacámac, determinándose que se había cometido un acto contra la dignidad por las siguientes consideraciones:

“Inicialmente la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín fue contratada para ocupar el cargo de Auxiliar Administrativa (con una remuneración de S/ 1,000.00) y posteriormente, tal como consta en sus boletas de pago, se le asignó el cargo de Supervisora de Facturación y Guías (con una remuneración de S/ 1,400.00, más asignación familiar). Este último cargo lo ejerció efectivamente hasta el 22 de febrero de 2015, ya que desde el 23/02/2015 hasta el 23/05/2015 hizo uso de su Licencia por Maternidad y luego de ello hizo uso de su descanso vacacional hasta fines del mes de junio de 2015, reincorporándose a laborar en el mes de julio de 2015; sin embargo, a su retorno ya no le asignaron el puesto de Supervisora de Facturación y Guías, sino le asignaron el puesto de Auxiliar Administrativa, a pesar de que en su boleta de pago seguía figurando el cargo de Supervisora de Facturación y Guías hasta el mes de mayo de 2016 y además seguía percibiendo la misma remuneración correspondiente a dicho cargo. Al respecto, el sujeto inspeccionado no ha podido justificar válidamente los motivos por los cuales la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín no fue reincorporada a su puesto de Supervisora de Facturación y Guías al vencimiento de su licencia por maternidad y posterior descanso vacacional, a pesar de habersele requerido en el requerimiento de comparecencia de fecha 20/06/2020. (...)

Durante el mes de abril de 2016 la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín fue cambiada de centro de trabajo en dos oportunidades: el primero, mediante Memorándum N° 010- 2016/G-ADM de fecha

17/03/2016 se dispuso que a partir del 01/04/2016 dicha trabajadora laboraría en el domicilio principal de la empresa ubicado en Av. 26 de Noviembre N° 2473 – Villa María del Triunfo; y posteriormente, mediante Memorándum N° 018-2016/G-ADM de fecha 22/04/2016 se dispuso a partir de 25/04/2016 (documento dice 25/02/2016) pase a laborar en el establecimiento anexo de la empresa ubicado en la U.V. Unidad Catastral N° 12159 – Pachacámac (taller). El último cambio de centro de trabajo inicialmente no fue acatado por la mencionada trabajadora ya que lo consideró injusto por cuanto le informaron verbalmente que dicho cambio obedecía a un castigo por haber tenido dos descansos médicos últimamente, sin embargo, posteriormente luego de los memorándums 020- 2016/G-ADM de fecha 25/04/2016 y 025-2016/G-ADM de fecha 29/04/2016 dicha trabajadora se apersonó a laborar a su nuevo centro de trabajo a partir del mes de mayo de 2016 (...).”

En el punto 3.16. se establece que “la inspeccionada no justificó las razones para cambiar de categoría y cambio de centro de trabajo, se verificó que esta medida adoptada no se encontraba justificada (...), más aún en el presente caso al haberse materializado estos hechos, no resulta necesario mayor acreditación para la configuración del acto de hostilidad cometido”.

En el punto 3.10. se establece un abuso en el ejercicio del poder de dirección cuando las decisiones que se toman pueden generar perjuicio en el trabajador, de tal forma que se vulneren sus derechos constitucionales, desconociendo o rebajando la dignidad del trabajador, conforme está señalado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y, verificándose

el Acta de Infracción, el inferior en grado concluyó que la inspeccionada cometió actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín. Para ello, para determinar que dichos hechos, realmente pueden ser catalogados como actos de hostilidad en detrimento de la trabajadora, basta con probar que la inspeccionada, abuso de su poder modificando las condiciones laborales, lo que afecto la dignidad de la trabajadora, así mismo, la afectación se materializo, cuando finalmente la trabajadora fue sancionada y despedida, sin poder llevar a cabo cada uno los mecanismos legales que la amparan frente a este tipo de acto.

En el punto 3.11. se establece que, de la revisión de los actuados en el expediente inspectivo y del Acta de Infracción, se desprende que la (...) trabajadora, inicialmente fue cambiada de categoría sin mayor sustento, y posteriormente, se produce el cambio de centro de trabajo, cambio frente al cual la trabajadora mostró disconformidad; no obstante, se trasladó a la sede de Pachacámac. Asimismo, cabe advertir que, luego de haberse materializado el traslado de la señora Bélgica Sugei Huamán Joaquín a Pachacámac, se produjo su despido por comisión de falta grave, no por hechos nuevos sino basados en hechos por los cuales había sido objeto de sanción, sobre los cuales no tuvo derecho a la defensa al no tener la posibilidad de presentar sus descargos e incluso por aquel sobre el cual no se le impuso sanción alguna.

En el punto 3.14., se acude a palabras del Dr. Jorge Toyama, quien plantea la razonabilidad para limitar la actuación de los empleadores en el ejercicio del poder de dirección y también en lo que respecta a las modificaciones de

las condiciones de trabajo. Es importante destacar que, la razonabilidad es un concepto indeterminado que puede ser definible en casos concretos, pero que puede estar relacionado con causas objetivas, demostrables, válidas y justificables. En ese contexto, la razonabilidad se funda como un límite al poder que poseen los empleadores, de tal forma que, los empleadores no pueden establecer una orden subjetiva y/o arbitraria que perjudique al trabajador sin que tal actuación sea razonable.

Finalmente, en el 3.15. se analizó la razonabilidad del acto de cambiar de categoría y trasladar a la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín del centro de trabajo ubicado en Villa María del Triunfo a Pachacámac, determinándose que se había cometido un acto contra la dignidad (...).

b. Sentencia del Tribunal Constitucional STC 04795-2017-PA
(Jurisprudencia Constitucional)

Con fecha 21 de setiembre de 2015, doña Gloria Natalia Gonzales Vásquez interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), con el objeto que se ordene renovar el contrato administrativo de servicios en el cargo de gestora de orientación en la división de Servicios al Contribuyente de la Intendencia Regional de Lambayeque, y que se ordene el pago de los costos procesales. Manifiesta que prestó servicios desde el 17 de marzo de 2014 hasta el 30 de junio de 2016 en virtud de contratos administrativos de servicios (CAS).

En marzo de 2015, recibe la noticia de que se encontraba embarazada, de tal forma que le comunica a su empleador su estado; sin embargo, al término

de su contrato CAS del periodo del 1 de enero a junio de 2015 le comunicaron que su contrato no sería prorrogado, por lo que considera que se le marginó solo por estar embarazada. Por tanto, se han vulnerado sus derechos constitucionales a la igualdad a la no discriminación por razones de sexo y al trabajo.

En el punto 16 de la sentencia se indica lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 de la Constitución relacionado al derecho a la igualdad de tal forma que «(...) Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole». También se recurre al artículo 23 de la Constitución que señala:

«el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (...)».

En el punto 17, se hace referencia a la discriminación por sexo, siendo que, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 05652-2007- PA/TC señala: “cualquier distinción de trato (distinción, exclusión o restricción) en el ámbito público o privado que sea desfavorable para la mujer por razón de su estado de embarazo, debido a que le impide injustificadamente gozar o ejercer los derechos fundamentales de que es titular, constituye un acto discriminatorio que es nulo de pleno de derecho por contravenir el inciso 2) del artículo 2. ° de la Constitución. (f. 20)

En el punto 21 se establece que, la discriminación contra la mujer puede extenderse también al ámbito laboral, y, al ser el Perú Estado Parte de la Convención Americana, tiene la obligación de asegurar el cumplimiento del

mandato de no discriminación en cuanto al goce y ejercicio del derecho al trabajo. Respecto a este último, la Corte ha establecido en el Caso Lagos del Campo vs. Perú, sentencia de 31 de agosto de 2017, que:

“(…) la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.” (párrafo 50).

De tal forma que, en el punto 22 de la sentencia, se afirma que el despido debido al estado de gravidez constituye una forma de discriminación contra la mujer, que, a su vez, guarda conexión con el derecho al trabajo, en tanto el despido de la trabajadora obedeció a su estado de gestación.

En el punto 23 se establece la protección especial que debe brindar el Estado a las mujeres embarazadas, en tanto se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

El punto 24 establece que, aún en el supuesto de que la trabajadora se encuentra en el régimen especial CAS, será nulo el despido o la no renovación de su contrato, siempre que se demuestre que la conclusión del vínculo laboral, en último término, se encuentra relacionada directamente con el estado de embarazo de la trabajadora.

Finalmente, en el punto 28 se indica que la entidad demandada no ha podido demostrar que la no renovación del contrato de la demandante, que estaba embarazada cuando sucedieron los hechos, haya obedecido a causa diferente de su estado de embarazo, pues tuvo conocimiento de esto. En este sentido, conforme al artículo 23 de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, se debe presumir que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo que tuvo como causa su estado de embarazo.

c. Expediente N° 06763-2018-0-1801-JR-LA-18

El objeto de revisión de la sentencia se relaciona con el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, NELLY LISSETH VALENZUELA GUEVARA, contra la Sentencia expedida mediante Resolución N° 09, de fecha 20 de febrero de 2019, en el cual se declaró infundada la demanda de nulidad de despido, la reposición a su puesto de trabajo u otro puesto de similar categoría y el pago de sus remuneraciones devengadas; sin intereses legales y costos procesales.

En ese sentido, “La parte accionante pretende la nulidad de la extinción de su relación laboral en aplicación del inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como la reposición a su puesto de trabajo u otro de similar categoría; por cuanto la aplicación del cese por no renovación de la confianza no puede ser una causal válida ante la comisión de un acto de discriminación producida por su condición de madre trabajadora”.

En ese contexto, resulta importante revisar “respecto a la protección legal y constitucional a la madre trabajadora - trabajadora ante un despido nulo”, en donde, señala en el décimo punto: El artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR ha previsto en el inciso e) del artículo 29° que " Es nulo el despido que tenga por motivo (...) E) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir (...) Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa (...)".

Así, la causal contemplada con relación a la maternidad prescribe que el despido nulo relacionado con la aplicación del inciso e) del artículo 29° de la LPCL, deberá encontrarse relacionado con el estado de gestación, el nacimiento y las consecuencias de la misma (la lactancia), por cuanto la madre trabajadora tiene una protección especial a nivel legal, constitucional¹⁵ e internacional; por cuanto el artículo 23° de nuestra propia Constitución Política ha reconocido de manera expresa que "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan".

Así mismo, importante resaltar lo establecido en la sentencia relacionado al literal e) del artículo 29° de la LPCL, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367 en donde se indica: “que la protección de la maternidad se desarrollará dentro de las causales de: i) el embarazo, ii) el nacimiento y sus consecuencias y, iii) la lactancia; también se encuentra dentro del marco de la razonabilidad que la misma deberá interpretarse conforme a la finalidad protectora y no sujetarse a otras categorías jurídicas laborales relacionadas fijadas por Ley, pues la Constitución Política del Perú (Carta Magna de nuestro sistema jurídico) garantiza que el concepto "maternidad" garantice sin distinción este tipo de protección, aun cuando se constituya un aparente no renovación de un contrato administrativo de servicios (CAS) para convalidar la extinción de la relación”.

En lo que respecta a la resolución de la sala, es importante destacar que se revoca “... la Sentencia expedida mediante Resolución N° 09, de fecha 20 de febrero de 2019, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, la declararon FUNDADA, ordenándose la reposición al puesto de trabajo u otro cargo de similar categoría hasta el fin del vigente periodo congresal (2021), más el pago de las remuneraciones devengadas hasta el periodo de lactancia y los costos procesales, el cual se determinará en la ejecución de la sentencia...”