



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Protección del derecho al trabajo en
las mujeres en el Perú**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN DERECHO**

Autora

Muñoz Montoya Aretusa Irina Esther

<https://orcid.org/0009-0002-6353-5670>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho público y Derecho Privado

Pimentel - Perú 2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Muñoz Montoya Aretusa Irina Esther, egresada del Programa de **Pregrado** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN LAS MUJERES
EN EL PERÚ**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Muñoz Montoya Aretusa Irina Esther	DNI: 72431791	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 18 de julio del 2024

Dedicatoria

El proyecto de investigación va dedicado para quienes cambiaron mi vida por completo, mis pequeños hijos Mia Amelie y Josemaría, por mostrarme lo que es el amor verdadero y sin límites; por hacer de mi un mejor ser humano.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y por permitirme lograr esta meta académica.

A mis docentes, por la formación académica recibida durante los seis años de carrera profesional, especialmente a aquellos que educan con pasión

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática.	8
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos	10
1.4. Hipótesis	11
1.5. Teorías relacionadas al tema	11
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	24
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	30
V. REFERENCIAS	34

Resumen

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en adelante DUDH (ONU, 1948) establece que todas las personas poseen derechos y libertades sin diferenciar el género. El Artículo 23 asegura el derecho al empleo, la libre elección de ocupación, condiciones laborales justas y protección contra el desempleo, protección social y seguridad en situaciones como desempleo, enfermedad y maternidad. La Constitución Política del Perú, por sus siglas CPP, en su artículo 22 reglamenta el derecho a obtener empleo digno, y establece el compromiso del país por asegurar condiciones de igualdad de oportunidades laborales; pese a la regulación normativa de promoción de empleo en hombres y mujeres persiste en América Latina, significativas inequidades de género. Las mujeres afrontan barreras como la violencia de género, discriminación legal y carga desproporcionada de trabajo doméstico, restringiendo su desarrollo profesional y económico. Es crucial adoptar estrategias políticas que susciten la igualdad de oportunidades laborales y eliminen estas barreras persistentes.

Con el objetivo de determinar cómo se asegura la protección del derecho al trabajo en mujeres en el Perú, la presente investigación ha sido desarrollada como un tipo de investigación descriptiva-cualitativa, se hizo uso del método básico, descriptivo, cualitativo, documental, no experimental, sintético, longitudinal y retrospectivo. La técnica utilizada fue la de análisis documental, haciendo uso de la ficha como instrumento. La población de estudio es documental, mediante el análisis e interpretación de normativa nacional e internacional y jurisprudencia vinculante referida al derecho al trabajo en las mujeres.

Palabras Clave: derecho al trabajo, igualdad de género, igualdad de oportunidades, fuerza laboral, mujeres.

Abstract

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) (UN, 1948) establishes that all individuals possess rights and freedoms without distinguishing by gender. Article 23 guarantees the right to employment, free choice of occupation, fair working conditions, and protection against unemployment, as well as social protection and security in situations such as unemployment, illness, and maternity. The Political Constitution of Peru (CPP) in Article 22 regulates the right to dignified employment and establishes the country's commitment to ensuring equal opportunities in the labor market. Despite regulatory frameworks promoting employment for both men and women, significant gender inequalities persist in Latin America. Women face barriers such as gender-based violence, legal discrimination, and an unequal burden of domestic work, which restrict their professional and economic development. It is crucial to adopt political strategies that promote equal employment opportunities and eliminate these persistent barriers.

To determine how the protection of women's right to work is ensured in Peru, this research has been developed as a descriptive-qualitative study. It employs a basic, descriptive, qualitative, documentary, non-experimental, synthetic, longitudinal, and retrospective method. The technique used was documentary analysis, with the use of a data sheet as an instrument. The study population is documentary, involving the analysis and interpretation of national and international regulations and binding jurisprudence related to women's right to work.

Keywords: right to work, gender equality, equal opportunities, workforce, women.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

El derecho al trabajo hace referencia a un grupo de normas que se utilizan para gobernar relaciones jurídicas, las mismas que nacen de la prestación de una remuneración por un servicio prestado por una persona, que se encuentra subordinada y bajo la dirección de otra persona. (De Ferrari, 1968).

Cabanellas citando a Walker Linares lo define como “el conjunto de normas, teorías y leyes, las que tienen como propósito aportar al desarrollo social y económico de la clase trabajadora, la misma que está conformada por intelectuales, trabajadores, empleados” (Cabanellas, G, 1949).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) establece que todas las personas, sin distinción de género, tienen derechos y libertades fundamentales. Destaca:

Artículo 23: “El derecho al empleo, a elegir libremente una ocupación, y a trabajar en condiciones justas y satisfactorias”. También garantiza igualdad salarial por trabajo de igual valor y una compensación justa para asegurar una vida digna, con protección social en caso de desempleo.

Artículo 25: “El derecho a un nivel de vida adecuado que garantice salud y bienestar, incluyendo alimentación, vestimenta, vivienda, atención médica y servicios sociales”. También cubre seguros en situaciones de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez y vejez, y destaca el derecho a cuidados especiales para la maternidad e infancia.

A pesar de estos principios, la implementación práctica ha sido desigual. **El** Banco Mundial (2016) señala que, aunque las mujeres ahora pasan más tiempo en educación y han reducido su tasa de fecundación, la brecha de desigualdad persiste. Además, el informe "Mujer, Empresa y el Derecho 2016" (Banco Mundial, 2016) revela que las mujeres enfrentan restricciones legales en varios países que limitan su participación económica, como prohibiciones para trabajar en ciertas industrias o la necesidad de documentos adicionales para obtener pasaportes, que no se aplican a los hombres.

En la investigación de (Mora & Ospina, 2021), titulada “Un estudio sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres”, se concluye que las directrices internacionales de la ONU y la OIT identifican varias barreras que obstaculizan el perfeccionamiento profesional de las

mujeres, como la brecha salarial, la falta de representación en cargos directivos, el doble deber de cuidado, la penalización de la maternidad, y la violencia y el acoso laboral. Estas organizaciones sugieren medidas para promover el avance femenino en la esfera laboral. Aunque la legislación colombiana ha adoptado algunas de estas recomendaciones, persisten vacíos en la jurisprudencia que impiden una aplicación cierta de las normas protectoras.

Roel (2023), en su publicación titulada “Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente?”, concluye que la violencia de género limita el acceso de las mujeres al empleo y su independencia económica y social, incrementando el riesgo de sufrir nuevamente violencia. Esta problemática, que viola derechos humanos como la igualdad ante la ley y una vida libre de violencia, requiere una acción sistemática. El reconocimiento internacional del derecho a la igualdad impone a los Estados, incluyendo al Perú, la obligación de proteger a las mujeres contra la discriminación y promover igualdad en el empleo. El Estado peruano debe garantizar la protección legal y ofrecer programas de rehabilitación y capacitación para asegurar la plena intervención de las mujeres en la vida pública y privada, así como su reintegración laboral. Además, el Estado debe supervisar que las empresas actúen en concordancia con los derechos a la dignidad e igualdad, promoviendo un ambiente laboral libre de violencia.

Quiñones & Ospina (2017) en su publicación titulada “La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio”, se concluye que las normas laborales en Perú no abordan adecuadamente las múltiples realidades que enfrentan las mujeres, más allá de la maternidad y lactancia. Aunque existen medidas de protección, persisten desigualdades en la carga del trabajo no remunerado y el cuidado, así como la violencia de género, lo que dificulta la participación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. El trabajo doméstico no remunerado limita sus oportunidades de capacitación y avance profesional. Además, la violencia de género tiene repercusiones económicas para los empleadores, como el ausentismo, alta rotación de personal y menor productividad entre las trabajadoras afectadas.

Desporio (2023), en la publicación titulada “La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 - 2017”, se concluye que el Estado peruano reconoce la relevancia de la familia y promueve medidas enfocadas en la protección de los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares, incluyendo la protección durante el embarazo y el cuidado del recién nacido, así como la corresponsabilidad parental. A pesar de los permisos y licencias existentes, es necesario implementar políticas públicas integrales y sostenibles para garantizar el bienestar de las familias trabajadoras. Aunque el marco legal peruano ha adoptado medidas

para equilibrar trabajo y familia, persisten desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que se requiere abordar estas disparidades para preservar la unidad y dignidad familiar.

La justificación del presente trabajo de investigación reside en la obligación del Estado de promover y garantizar el derecho al trabajo en mujeres.

Podemos fundamentar la presente investigación, en el artículo 22 de la CPP (1993), normativa que regula el derecho al trabajo, además del artículo 23, que establece la protección prioritaria del Estado hacia el trabajo en todas sus diferentes modalidades, especialmente hacia la madre, el menor de edad y el impedido que trabajan. En este sentido, se destaca la responsabilidad del Estado de implementar medidas que promuevan a las mujeres, alcanzar oportunidades laborales de continuo crecimiento personal y profesional.

Trasciende porque promueve la igualdad de género de hombres y mujeres; así como la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral.

Es relevante porque impulsa la proactividad laboral, promueve la reducción de informalidad, fortalece la economía, la igualdad de oportunidades laborales y derrumba constructos sociales machistas.

1.2. Formulación del problema

Teniendo como base lo expuesto, el autor formula la siguiente interrogante:

¿Cómo se asegura la protección del derecho al trabajo en mujeres en el Perú?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo se asegura la protección del derecho al trabajo en mujeres en el Perú.

Objetivos específicos

- Estructurar un marco normativo nacional referido a la protección del derecho al trabajo de las mujeres.
- Sistematizar un marco normativo internacional referido a la protección del derecho al trabajo de las mujeres.

- Analizar 3 jurisprudencias referido a la protección del derecho al trabajo de las mujeres en el Perú.

1.4. Hipótesis

- En el Perú, la protección del derecho al trabajo en mujeres es eficiente.
- En el Perú, la protección del derecho al trabajo en mujeres es deficiente.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Derecho al trabajo: Es un derecho fundamental que se reconoce en numerosos instrumentos en el derecho internacional. Así, el PIDESC (ONU, 1966), a través de su artículo 6, establece qué, aquellos países parte de este Pacto, reconocen el derecho fundamental a trabajar. Este derecho comprende que todas las personas deben disfrutar de la oportunidad de buscar y obtener un trabajo, ya sea que ellas mismas elijan o acepten voluntariamente como medio de sustento. Asimismo, los Estados parte, por medio de este documento normativo, se comprometen a tomar medidas adecuadas para asegurar que este derecho sea respetado y protegido.

De este artículo, destaca la idea de, que el trabajo no solo es una actividad necesaria para subsistir, sino que también es fundamental para la construcción de otros derechos humanos e integra la denominada dignidad humana. Todos merecen la oportunidad de trabajar para vivir con dignidad. Cuando el trabajo es una elección libre o una oportunidad aceptada, no solo contribuye a la supervivencia individual y familiar, sino que también permite la tan anhelada realización personal y el reconocimiento dentro de la comunidad a la que pertenecen.

El derecho al trabajo puede ejercerse de forma individual como colectivo, abarca una amplia gama de empleos, ya sean dependientes o independientes. El artículo 6 del PIDESC (ONU, 1966) ofrece una definición del derecho al trabajo, mientras que el artículo 7 ilustra algunas obligaciones de los Estados Partes, como el derecho de todo individuo a elegir trabajo libremente y el acceso a un sistema de protección laboral. Este trabajo debe ser digno, respetando los derechos fundamentales del trabajador, tales como seguridad laboral y remuneración adecuada.

Derecho a la igualdad y equidad de género: Los principios de los derechos humanos, incluyen a los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, todos los mencionado constituyen la base fundamental para la cohesión o igualdad social en la convivencia humana (Heras & Lladó Arburúa, 1997).

Sin embargo, a lo largo de la historia, estos principios y derechos, inicialmente, no fueron aplicados plenamente a las mujeres -en el marco del contrato social originado con la Revolución Francesa-. A pesar de que se proclamaba la universalidad de estos principios y valores constitucionales, las mujeres fueron excluidas de la plena titularidad de los mismos derechos, tales como el derecho al voto, acceso a la educación, propiedad y poder. Esta exclusión se reflejaba en todas las esferas públicas, donde la ciudadanía se establecía únicamente haciendo referencia al género masculino.

Mujeres en el mundo laboral, tasas de empleo en ALC: Los estudios de género, con décadas de trayectoria, han destacado la distinción entre sexo y género. Mientras el primero se refiere a las diferencias biológicas, la óptica de género se centra en el comportamiento social esperado para determinado género y su interacción. Estos sistemas de sexo/género, fundados en las estructuras a nivel biológico, regulan modelos de comportamiento ordenados, que influyen en las oportunidades de desarrollo en la sociedad para hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, las sociedades se construyen sobre estas diferencias de comportamiento, que suelen determinar el destino de sus miembros.

Dado que la ideología a menudo normaliza estas discrepancias, especialmente entre hombres y mujeres, es crucial ponerlas en evidencia. Por consiguiente, el propósito con respecto al género y la cohesión social es investigar cómo un proyecto en esta dirección debe concentrar la perspectiva de género desde el inicio de su formulación, en lugar de ser una corrección posterior a las deficiencias del modelo. Esto genera debates sobre qué realmente constituyen las políticas de género. Es importante destacar que, incluso en contextos de desarrollo más convencionales, hubo políticas que influyeron en el sistema de sexo/género y provocaron transformaciones significativas en la vida de las mujeres, como la igualdad civil y el derecho al voto, aunque no se hayan conceptualizado como políticas de género en ese momento.

Constitución Política del Perú: La CPP de 1993 establece que el trabajo es una prioridad para el Estado, protegiendo especialmente a madres, menores e impedidos (Art. 23°). Garantiza que las relaciones laborales respeten “los derechos constitucionales y la dignidad del trabajador”, prohibiendo despidos arbitrarios (Art. 27°). Asegura igualdad ante la ley, derecho al trabajo libremente escogido, “y el carácter irrenunciable de los derechos laborales” (Art. 2°, 22°, 26°). Los tratados internacionales ratificados por Perú forman parte del derecho nacional (Art. 55°, Cuarta Disposición Final).

Ley N° 30550: Modifica el Código Civil para incluir el "aporte por trabajo doméstico no remunerado" en la determinación de pensiones alimentarias. Reconoce el valor económico del

trabajo doméstico realizado, principalmente por mujeres, y simplifica el proceso judicial para evaluar contribuciones al bienestar del alimentista.

Esto representa un progreso hacia la equidad de género y la valorización del trabajo no remunerado.

Ley N° 30367: Refuerza la defensa de la madre trabajadora al prohibir el despido por motivo de embarazo, nacimiento o lactancia durante el período de gestación y los 90 días posteriores. Introduce modificaciones en los descansos prenatales y postnatales, permitiendo a las trabajadoras acumular estos períodos. Asegura que las madres no sean despedidas injustamente y proporciona flexibilidad para gestionar su tiempo de descanso según sus necesidades, buscando garantizar condiciones laborales equitativas durante y después del embarazo.

Ley N° 28983: Esta ley establece un marco para asegurar la igualdad, dignidad y autonomía de ambos géneros, previniendo la discriminación en ámbitos públicos y privados. Precisa la discriminación como cualquier acto de separación basada en el sexo que reduzca o anule los derechos de las personas. Promueve principios como la equidad de género, el respeto a los derechos humanos, y la no discriminación por edad o condición social. El Estado debe implementar medidas de acción positiva, políticas inclusivas, y usar lenguaje inclusivo en comunicaciones oficiales. La ley busca eliminar prácticas discriminatorias y fomentar la participación femenina en todas las áreas de la sociedad, destacando la acción positiva para acelerar la igualdad efectiva y el reconocimiento de la pluriculturalidad.

Ley N° 28731: Esta ley concede a las madres el derecho a una hora diaria de permiso para lactancia hasta que el hijo cumpla un año. Este tiempo, destinado a fortalecer el vínculo madre-hijo y promover la lactancia exclusiva, se considera irrenunciable e insustituible, asegurando que las madres reciban su salario completo durante este permiso. La ley busca proteger el derecho de las madres trabajadoras a dedicar tiempo exclusivo a la lactancia sin afectar su compensación económica.

Ley N° 27942: “La ley tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia”, aplicándose en centros de trabajo y educativos, ya sean instituciones públicas como privadas. Delimita al hostigamiento sexual y establece un marco legal para su prevención y sanción. Incluye disposiciones para todas las personas afectadas, imponiendo responsabilidades a empleadores y autoridades para prevenir, investigar y sancionar estas conductas. La ley busca proteger la dignidad, así como aquellos

derechos constitucionales de las personas, fomentando un entorno laboral y educativo seguro y respetuoso.

Ley N° 30709: Esta ley garantiza igualdad salarial por igual trabajo entre hombres y mujeres, en conformidad con la CPP y la Ley N° 28983 sobre igualdad de género. Exige que las empresas elaboren cuadros de categorías y funciones que reflejen esta igualdad dentro de un plazo de 180 días. Además, promueve la igualdad en la capacitación laboral y asegura un ambiente libre de discriminación y hostigamiento sexual. La ley también protege a las mujeres durante el embarazo y la lactancia, prohibiendo despidos relacionados con estos estados.

Ley N° 28048: Esta ley permite a las mujeres embarazadas solicitar, con un certificado médico, que se les asigne tareas seguras durante la gestación. El empleador debe reasignar a la trabajadora a funciones que no pongan en riesgo su salud o la del feto, sin afectar sus derechos laborales. La ley pretende garantizar un ambiente laboral seguro para las gestantes y se alinea con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Ley N° 26772: Prohíbe que ofertas de empleo y requisitos educativos incluyan discriminación por motivos como edad, sexo, raza, religión, o estado civil. Las infracciones pueden ser sancionadas por el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Educación, con multas y posibles cierres temporales. La ley busca asegurar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y educativo, y protege a las personas contra la discriminación.

A nivel internacional, el derecho al trabajo para las mujeres está respaldado por diversos instrumentos legales. Estos incluyen:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP): Garantiza el derecho al trabajo (Art. 6) y condiciones de trabajo justas (Art. 7).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD): Prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de raza (Art. 5).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Aborda específicamente la igualdad de género en el empleo (Art. 11).
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN): Protege los derechos laborales de los menores (Art. 32).
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares: Regula derechos laborales para trabajadores migrantes (Arts. 11, 25, 26, 40, 52, 54).

- Carta Social Europea y su versión revisada: Establecen derechos laborales y sociales en Europa (Art. 1).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos: Reconoce derechos laborales fundamentales en África (Art. 15).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos: Protege derechos económicos y sociales (Art. 6).

Estos instrumentos exigen a los Estados implementar medidas para asegurar el pleno empleo y la igualdad en el trabajo, promoviendo condiciones de trabajo justas y el derecho a formar sindicatos. La OIT también ha abordado este tema con el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que garantiza licencia de maternidad, protección contra el despido por embarazo, y el derecho a retornar al trabajo.

Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981): Busca promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo para trabajadores con responsabilidades familiares. Reconoce que las responsabilidades familiares deben ser consideradas en la igualdad de empleo y aborda la discriminación relacionada con estas responsabilidades. Establece medidas para equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, previene la discriminación en el empleo por motivos de responsabilidades familiares, y promueve la educación y sensibilización sobre estos temas. La responsabilidad familiar no debe ser motivo para el despido o para terminar una relación laboral.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979): Reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades laborales y la protección durante el embarazo y la maternidad. Establece que no debe haber discriminación por matrimonio o maternidad y requiere la implementación de licencias de maternidad pagadas, servicios de apoyo, y condiciones de trabajo seguras. Promueve la igualdad en acceso a formación profesional, remuneración igual por igual trabajo, y protección de la salud y seguridad laboral para las mujeres.

Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958): Aborda la igualdad de oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral. Los países miembros deben adoptar estrategias para prevenir la discriminación, promover la igualdad mediante políticas nacionales, y cooperar con organizaciones laborales. Permite medidas especiales para grupos vulnerables y establece mecanismos para la aplicación y denuncia del Convenio.

Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951): Establece que la remuneración debe ser igual para trabajos de igual valor, sin discriminación de género. Los países deben garantizar este principio mediante legislación, sistemas de fijación de remuneración, y evaluaciones objetivas del empleo. Se requiere colaboración con organizaciones de empleadores y trabajadores para su implementación efectiva.

Protocolo 89 sobre el Trabajo Nocturno de Mujeres en la Industria (1990): Revisa las disposiciones sobre el trabajo nocturno de mujeres en la industria, prohibiendo el empleo nocturno excepto en casos específicos de necesidad. Establece definiciones y disposiciones especiales para ciertos países y mecanismos para enmendar sus disposiciones mediante la Conferencia Internacional del Trabajo.

Jurisprudencia vinculante al derecho al trabajo en mujeres:

A) Exp. N° 05652-2007-PA/TC - Lima

Doña Rosa Bethzabé Gambini Vidal interpuso un recurso de apelación constitucional contra la sentencia expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 11 de junio de 2007, que fundó la excepción de caducidad y desestimó la demanda presentada en este caso.

Antecedentes: El 13 de octubre de 2004, doña Gambini Vida presentó una demanda de amparo en contra de Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana (en adelante SBLM) y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (en adelante MIMDES). En la demanda, requirió dejar sin efecto su despido, pues según alegaba fue discriminatorio por encontrarse embarazada, y solicita ser repuesta en su puesto, además de la liquidación de las remuneraciones dejadas de percibir en el tiempo no laborado. Gambini Vida había trabajado en la SBLM durante el periodo del 1 de diciembre de 2001 hasta el 24 de mayo de 2004 contratación realizada en término de locación de servicios o servicios no personales, acumulando más de un año de servicio continuo según la Ley N.º 24041.

El procurador público del MIMDES respondió alegando que el despido no fue discriminatorio, sino que su contrato simplemente había llegado a su término el día 30 de junio de 2004. Argumentó que la Ley N.º 24041 no aplicaba porque Gambini no había ingresado a través de concurso público conforme al DL N.º 276. La SBLM objetó la demanda con excepciones no haber agotado la vía administrativa y prescripción, además de negar conocimiento del embarazo de Gambini y afirmar que sus contratos no le otorgaban derechos según la Ley N.º 24041.

Inicialmente, el Quincuagésimo Sexto Juzgado Especializado en lo Civil de Lima desestimó las excepciones planteadas y fundó parcialmente la demanda, ordenando la reposición de Gambini al considerar que había sido contratada para tareas permanentes por más de un año, aplicando así el Artículo 1 de la Ley N.º 24041, pero no accedió a declarar fundado, el extremo concerniente al pago de las remuneraciones devengadas.

Sin embargo, en apelación, la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la decisión inicial, aceptando la excepción de caducidad y rechazando la demanda al considerar que Gambini había interpuesto la demanda fuera del plazo establecido por el Artículo 44 del CPCConst.

Petitorio: La demandante exige se dictamine su reposición en el puesto de trabajo que ocupaba, argumentando haber sido despedida de manera discriminatoria por razón de sexo. Afirma que la SBLM utilizó la terminación del contrato para ocultar un despido motivado por su embarazo, violando así el derecho a la igualdad y no discriminación según el Artículo 2, inciso 2) de la CPP.

Fundamentos: Sostiene que los contratos civiles firmados con la SBLM ocultaban una relación laboral de subordinación y dependencia, por lo que, bajo el principio de primacía de la realidad, considera que la relación se convirtió en una de naturaleza indefinida.

La SBLM argumenta que Gambini fue contratada bajo contratos de servicios no personales, por ello, no procede un despido discriminatorio. Además, asegura desconocer el embarazo de la demandante y afirma que la extinción del contrato fue automática al finalizar su duración.

El TC considera que inicialmente, es necesario establecer la naturaleza de la relación entre la demandante y la SBLM: pues si se trata de una relación laboral encubierta o una legítima relación civil. Luego, evalúa si hubo un despido discriminatorio en razón del sexo, dado que solo podría proceder por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

Inicialmente, es concluyente comprobar si la demanda fue presentada dentro del plazo estipulado en el Artículo 44 del CPCConst. En cuanto, el inciso 10) del Artículo 5 regula que los procesos constitucionales no proceden de haber vencido el plazo para interponer la demanda, excepto en las demandas de hábeas corpus.

En relación con el despido alegado por la demandante, presentado con fecha del 21 de mayo de 2004, y el cómputo del plazo de prescripción. Se considera que dicho plazo fue suspendido del 17 de junio al 14 de julio y del 10 de septiembre de 2004 debido a la ocurrencia de una huelga judicial. Por lo tanto, al momento de interponer la demanda el 13 de octubre de 2004,

lo que significaría que, la fecha de presentación no había excedido el plazo de prescripción establecido en el Artículo 44 del CPConst., vale decir, que queda desestimada la excepción de prescripción, por no tener fundamento.

Además, es necesario determinar el régimen laboral aplicable a la demandante para establecer la competencia del Tribunal en esta controversia. Según la Ley N.º 26918, los trabajadores de la SBLM y demás beneficencias públicas se encuentran sujetos bajo el régimen laboral privado. Por lo tanto, no sería factible la aplicación de la Ley N.º 24041, con relación al demandante.

No obstante, conforme al principio *iura novit curia*, el Tribunal tiene la obligación de identificar la norma jurídica correcta que sustenta la pretensión solicitada, incluso si no ha sido mencionada explícitamente por la demandante en la demanda. En este caso, corresponde al Tribunal corregir el error de derecho.

El expediente N.º 05652-2007 plantea la importancia de la igualdad de derechos, según el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, enfocándose especialmente en la protección contra la discriminación por razón de sexo, incluyendo situaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad.

En el ámbito internacional, diversos documentos como la Carta de las Naciones Unidas, la DUDH, la CADH y otros tratados, establecen el principio de que todas las personas deben disfrutar de derechos humanos sin ningún tipo de discriminación, incluida la prohibición de distinción de sexo. Estos instrumentos inhiben la discriminación por motivos de género, asegurando que cualquier tratamiento desigual esté justificado objetivamente para evitar resultados injustos.

La protección de los derechos de la mujer y de la promoción de la igualdad, se fortalece con la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Estos documentos recalcan que la discriminación por razón de sexo incluye cualquier distinción que menoscabe los derechos de la mujer en áreas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles.

En el contexto peruano, se han implementado leyes y decretos como la tipificación del delito de discriminación en el CP, así como también leyes relativas a cuotas de género en partidos políticos, y normativas para fomentar la igualdad de oportunidades en diversas esferas. La CPP reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, asegurando un trato equitativo en el acceso al trabajo y durante el desarrollo de este.

El TC peruano interpreta este principio constitucional como garantía de igualdad de oportunidades y trato equitativo en el trabajo, protegiendo contra discriminaciones por motivos como sexo, raza, religión, entre otros. Esto incluye la prohibición del despido basado en discriminación, sancionando con nulidad tales acciones según normativas específicas (Tribunal Constitucional del Perú, 2007).

En cuanto a la discriminación laboral por razón de sexo relacionada con el embarazo, se prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta. La discriminación directa implica tratar de manera perjudicial a una persona por estar embarazada, como negarle empleo o despedirla por esta condición. La indirecta incluye políticas que, aunque parezcan neutrales, afectan de manera desproporcionada a personas embarazadas o en condiciones similares.

En cuanto a la normativa internacional, tanto el Convenio 158 de la OIT como la Recomendación 95 establecen que el embarazo no puede ser motivo justificado para despedir a una mujer. El Estado peruano garantiza medidas como aquel permiso especial por maternidad, denominado licencia de maternidad remunerada y protección especial de la salud de la mujer en la gestación, asegurando la protección integral de las trabajadoras embarazadas contra la discriminación laboral.

Vale decir que, la normativa internacional y nacional prohíbe explícitamente la discriminación por razón de sexo, especialmente en situaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad.

Análisis de la controversia y fallo: En el análisis de la controversia del caso, establece que, inicialmente los contratos entre la demandante y SBLM eran de servicios no personales. Sin embargo, se determinó que la demandante trabajó en presencia de los elementos de subordinación y permanencia, lo cual establece una relación laboral más allá de la forma civil inicialmente convenida.

El despido de la demandante por parte de la SBLM, sin una causa justificada conexas con su capacidad o conducta laboral, constituye una violación de su derecho al trabajo. Además, se comprobó que el despido ocurrió poco después de que la demandante informara su embarazo, lo que constituye un claro caso de discriminación directa por razón de sexo.

El TC declara fundada la demanda de amparo y dictamina la reincorporación inmediata de la demandante a su puesto de trabajo o uno de similar nivel o categoría. Respecto al extremo de las remuneraciones dejadas de percibir, se determinó que el proceso de amparo no es la vía apropiada, quedando a salvaguardo el derecho de acudir a la vía conveniente.

Además, se ordena a la SBLM la obligación de asumir los costos del proceso.

B) Exp. N° 00388-2013-PA/TC – Cajamarca

María Juana Terán Ispico presentó un recurso de agravio constitucional contra la resolución emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, el 16 de octubre de 2012, la cual declaró improcedente su demanda.

Antecedentes: Terán Ispilco presentó una demanda de amparo el 20 de diciembre de 2011 contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Solicitó que cese la privación de su derecho al descanso por maternidad y se le otorgue la licencia correspondiente con remuneración, además del pago de costos procesales y la aplicación correspondiente de una multa por temeridad y mala fe de la demandada. Afirmó ser trabajadora de la municipalidad y estar embarazada de ocho meses, argumentando que tiene derecho constitucional a este descanso remunerado. Así, a pesar de haber solicitado el beneficio en varias ocasiones, no recibió respuesta, lo que según ella vulnera sus derechos constitucionales a la protección de la persona, igualdad, no discriminación y derechos laborales.

La Municipalidad de Cajamarca, a través de su procurador público, respondió alegando que la demandante no presentó el informe médico requerido que pueda certificar su estado de gestación, un requisito establecido según ley. También argumentó que, al ser contratada de manera temporal, no le corresponde el derecho al descanso por maternidad.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca resolvió a favor de la demandante el 3 de mayo de 2012, basándose en la evidencia presentada que confirmaba su embarazo, concluyendo que la municipalidad vulneró sus derechos constitucionales y ordenando la entrega del beneficio solicitado.

Sin embargo, la Sala Superior revisó el caso y revocó la sentencia inicial, declarando improcedente la demanda el 16 de octubre de 2012, argumentando que existen otros procedimientos adecuados, vía proceso ordinario, para proteger los derechos de la demandante, conforme al artículo 5, inciso 2 del CPConst.

En cuanto al recurso de agravio constitucional presentado con fecha 8 de noviembre de 2012, la demandante argumentó que la decisión de la Sala Superior no consideró el impacto negativo tanto para ella como para su hijo por nacer al negarle el descanso por maternidad. Además, expresó que recurrir a un proceso ordinario podría ser tardío y provocar daños irreparables.

Petitorio: La demandante pretende que se le conceda el descanso por maternidad, alegando que, a pesar de haber solicitado este beneficio al jefe de Recursos Humanos y al Alcalde de la MPC, no recibió ninguna respuesta.

Fundamentos: La Sala Superior basó su decisión en el precedente del Exp. N.º 00206-2005-PA/TC , argumentando que existían otras vías judiciales equivalentemente satisfactorias para resolver la pretensión de la demandante, que buscaba obtener licencia pre y post natal con goce de haberes. Sin embargo, este argumento no fue adecuado desde una interpretación constitucional, especialmente considerando la urgencia del proceso de amparo como vía de tutela urgente, conforme al artículo 200º, inciso 2, de la CPP.

En este caso, la demandante estaba embarazada y requería urgentemente el descanso por maternidad, el cual le fue negado por omisión. Este Tribunal considera que la negativa de la entidad demandada resulta irrazonable, pues no solo contraviene la Ley N.º 26644, sino que también desconoce los derechos constitucionales de protección especial a la madre, establecidos en los artículos 4º y 23º de la CPP.

Dada la situación de la demandante y la urgencia de proteger sus derechos y los del niño por nacer, este Tribunal decide pronunciarse de fondo sobre el caso, pues la negativa de la demandada se basó en solo una gestión administrativa que pudo haber sido constatado

Análisis de la controversia y fallo: La controversia se concentra en la negativa de la Municipalidad Provincial de Cajamarca a otorgar a la demandante, una trabajadora embarazada, el descanso por maternidad con goce de haberes. La Sala Superior argumentó que existían otras vías judiciales igualmente satisfactorias para resolver esta pretensión, basándose en un precedente judicial.

El TC consideró que esta interpretación no fue adecuada desde una perspectiva constitucional, especialmente por la urgencia y la naturaleza de protección urgente del proceso de amparo. Se destacó que la demandante, como trabajadora embarazada, tiene derecho a una protección especial según los artículos 4º y 23º de la CPP, lo cual incluye el derecho al descanso por maternidad. Se argumentó que la negativa de la municipalidad fue irrazonable, ya que no existían razones justificadas para denegar este derecho (Tribunal Constitucional del Perú, 2013).

Por lo tanto, el Tribunal decidió pronunciarse de fondo sobre el caso, ordenando a la Municipalidad Provincial de Cajamarca otorgar a la demandante el descanso por maternidad con goce de haberes, en cumplimiento de sus derechos constitucionales.

C) Exp. N.º 02392-2021- PA/TC - Sullana

Doña Verónica Antonella Medina Castillo interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de la Sala Civil Mixta de Sullana de la Corte Superior de Justicia de Sullana, el

17 de junio de 2021, que declaró infundada la demanda presentada.

Antecedentes: Doña Verónica Antonella Medina Castillo interpuso demanda de amparo contra BHDC DE PERÚ SAC solicitando su reposición como referente de HSE de servicio de fractura hidráulica, tras ser notificada del término de su contrato el 12 de septiembre de 2018. En su demanda alega discriminación de género por su estado de gestación, indicando que informó oportunamente a su empleador. El Juzgado inicialmente declaró inadmisibles las demandas; posterior a la subsanación y admisión.; BHDC DE PERÚ SAC refiere en su contestación de demanda que la terminación del contrato se debió a la finalización del servicio específico y no por discriminación, pues el embarazo no fue comunicado oportunamente. El Juzgado declaró infundada la demanda, ratificada por la Sala revisora al no demostrarse que el despido tuviera cierta relación con su gestación.

Petitorio: La demandante pretende la reposición laboral a su cargo, argumentando que la terminación y no renovación de su contrato de trabajo se debieron a su estado de gestación, lo cual constituye una violación de sus derechos al trabajo, a un trato no discriminatorio y a la estabilidad en el centro laboral.

Fundamentos: En la CPP de 1993, se establece la protección constitucional de la maternidad en el entorno del trabajo. El artículo 2, inciso 2 garantiza el derecho a la igualdad, prohibiendo la discriminación por diversos motivos, incluido el género. El artículo 26, inciso 1, asegura la igualdad de oportunidades en el empleo sin practicar actos discriminatorios. El TC, en diversas sentencias como la STC 008-2005-PI/TC y la STC 00206-2005-PA/TC, afirma que la discriminación laboral basada en características como el sexo o el embarazo atenta contra estos principios constitucionales.

También, el artículo 23 de la CPP determina la obligación del Perú de salvaguardar principalmente a la madre en el ámbito laboral. Esta protección se extiende a través de normativas internacionales, tales como el Convenio 183 de la OIT, que prohíbe el despido de mujeres en estado de gestación, sin necesidad de comunicación previa, salvo por causas no relacionadas con el embarazo.

El Tribunal ha determinado que el despido de una mujer gestante significa despido nulo, lo cual implica la reincorporación a su empleo o, a deliberación del trabajador, el pago de una indemnización. Esta protección se extiende a situaciones de no renovación de contratos temporales y está respaldada por la carga de prueba que incurre en el empleador para mostrar que la decisión no está relacionada con el estado de gestación de la trabajadora (Tribunal Constitucional del Perú, 2021).

Análisis de la controversia y fallo: En el expediente motivo de análisis, se discute la naturaleza de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, los cuales estaban bajo la modalidad de servicio específico. Según el DS 003-97-TR, los contratos modales deben cumplir con requisitos formales específicos para ser válidos, como la duración expresa y las causas objetivas de contratación. Además, el artículo 77 establece que estos contratos se considerarán de duración indeterminada si se demuestra la existencia de simulación o fraude a la normativa laboral.

Específicamente para este caso, el Tribunal determinó que el contrato de Medina Castillo fue desnaturalizado porque las funciones asignadas no justificaban la contratación temporal para un servicio específico. Esto llevó a considerar el contrato como uno de duración indeterminada.

Respecto al despido de la demandante, se acreditó que fue despedida estando embarazada, lo cual constituye un despido nulo según nuestra legislación. El empleador fue informado oportunamente del estado de gestación de la trabajadora, como se evidencia por el certificado médico y el correo electrónico enviado por la demandante antes de su despido. Por lo tanto, el despido se consideró nulo por ser discriminatorio y por vulnerar los derechos al trabajo y a la igualdad.

En cuanto a las remuneraciones devengadas, el Tribunal ordenó el pago de estas desde la fecha en la que fue despedida hasta su eventual reposición, deduciendo períodos de inactividad procesal. Esta medida busca compensar a la trabajadora por los salarios dejados de percibir debido al despido nulo.

En conclusión, el TC determinó se funde la demanda, decidiendo la reposición de la trabajadora en su puesto o uno análogo, junto con el pago de las remuneraciones devengadas.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación desarrollada posee diversas características tales como:

Por su función: Básica, en cuanto por medio de la presente investigación el autor hace uso del conocimiento para entender y ampliar conocimientos del campo de estudio del Derecho al Trabajo en la Mujer en el Perú.

Por su profundidad: Descriptiva, en la medida que se utilizó este método para observar y posteriormente describir la situación de las mujeres en el Perú y en ALC, en relación al derecho al trabajo

Por su enfoque: Cualitativa, en cuanto los objetivos de la investigación demandan de la observación y análisis de datos no numéricos, tales como la legislación y doctrina pertinente.

Por la fuente de información: Documental, pues la información utilizada se obtuvo de documentación de fuentes secundarias basadas en libros e informes de instituciones como ONU y CEPAL; así como de normativas nacionales e internacionales.

Manipulación de variables: No experimental, pues a través de la observación e interpretación de la población de estudio que para este caso es documental, se llega a concluir en relación a la presente investigación.

Tipo de inferencia: Sintético, por medio del que se analiza y resume por medio de un procedimiento ordenado.

Según temporalidad: Transversal pues se analizó información relevante al derecho al trabajo en hombres y mujeres; a través de este método de investigación se logró comparar variables como edad, sexo, para analizar el acceso a oportunidades laborales, así como a educación, en ALC.

Ocurrencia de los hechos o información: Retrospectiva, en cuanto se estudió la evolución normativa de los derechos en las mujeres en el país, así como por medio de la revisión de fuentes estadísticas de tasas de empleo, desempleo, de hombres y mujeres alrededor de los últimos 15 años.

La investigación es de tipo documental, vale decir que, el investigador centró su investigación en el estudio de las leyes peruanas vigentes referida al derecho al trabajo en las mujeres, así como normativa internacional del derecho al trabajo en las mujeres. Además, el autor estudió tres jurisprudencias relevantes en torno al tema de Derecho al Trabajo en mujeres en el Perú.

La técnica utilizada es el análisis documental, por medio del cual se ha logrado representar de forma ordenada y sistematizada la documentación utilizada tales como normativa nacional e internacional, doctrina; así como jurisprudencia vinculante en relación al derecho al trabajo de mujeres en el Perú.

El instrumento utilizado en la recolección de datos fue la Ficha: por medio del uso de este instrumento, se facilitó la revisión y análisis exhaustivo de documentos relevantes y la posterior integración de la información obtenida para proporcionar una comprensión profunda y coherente del tema en estudio.

- Fichas Textuales, a través de las cuales, se van a transcribir las partes esenciales del material bibliográfico utilizado para recopilar información.
- Fichas Comentarios, por los que se dilucidarán ideas clave para la elaboración de comentarios y contenidos propios que faciliten la elaboración el trabajo final.
- Fichas de Resumen, empleadas para la anotación de datos más relevantes, síntesis de libros, artículos y otro material de biblioteca virtual de la universidad y de otros repositorios en línea.

El proceso de investigación llevado a cabo comprendió lo siguiente:

1. Selección de la categoría de estudio.
2. Formulación del problema de investigación.
3. Revisión exhaustiva de fuentes de información pertinentes.
4. Selección y organización sistemática de los datos recolectados.
5. Descripción detallada de la problemática estudiada.
6. Definición de los objetivos de la investigación.
7. Identificación de los elementos relevantes para el marco teórico.
8. Evaluación crítica de la información recopilada para la elaboración y presentación de los resultados.
9. Formulación de conclusiones y compilación de las referencias bibliográficas utilizadas durante el desarrollo del estudio.

Luego de recoger y estructurar la información proveniente de diversas fuentes, se llevó a cabo un análisis detallado de la misma. Se emplearon herramientas como Atlas.ti, SmartArt y Canva para elaborar representaciones gráficas de los datos, priorizando aquellos pertinentes para abordar los objetivos de la investigación.

En la investigación desarrollada se respetaron los siguientes criterios:

- Autenticidad
- Transferibilidad

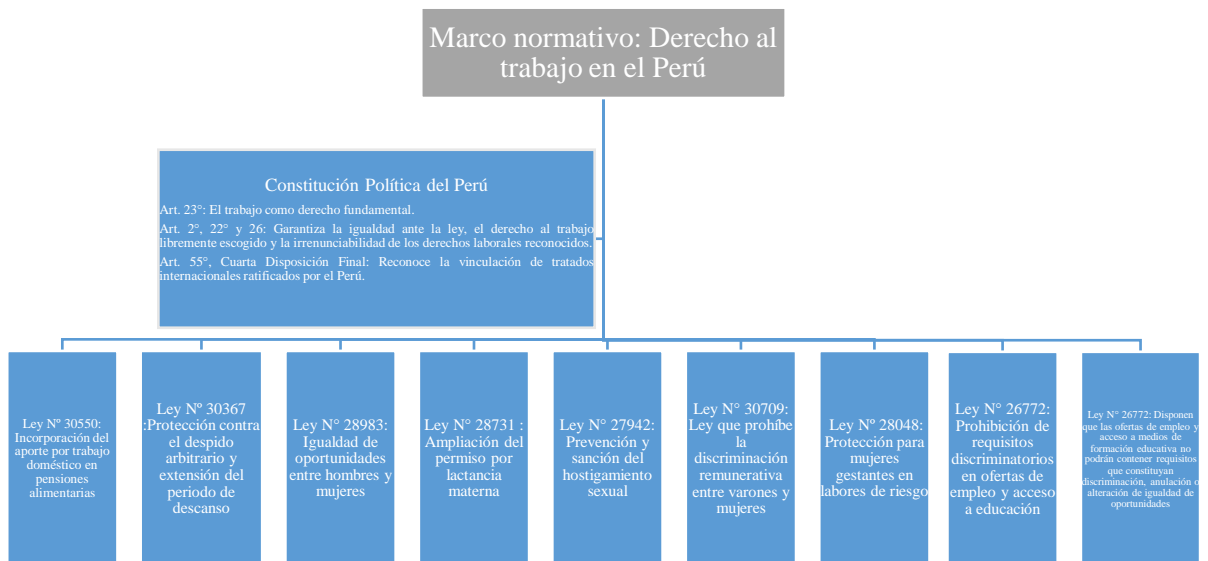
- Consistencia
- Fiabilidad
- Neutralidad
- Relevancia
- Adecuación Teórica

III.RESULTADOS

OE1: Estructurar un marco normativo nacional referido a la protección del derecho al trabajo de las mujeres.

Figura 1

Título: Marco normativo: Derecho al trabajo en el Perú



Nota: Marco normativo en el Perú, relativo al derecho al trabajo.

Fuente: Elaboración propia

OE2: Sistematizar un marco normativo internacional referido a la protección del derecho al trabajo de las mujeres.

Tabla 1

Título: Instrumentos normativos internacionales, que protege el derecho al trabajo en las mujeres

Año	Instrumento	Vigencia en el Perú
2000	Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad	Publicación: 30 de junio 2005, Diario El Peruano.
1982	Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.	Publicación: 11 de agosto 1983, Diario El Peruano.
1979	La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Publicación: 07 de junio 1969, Diario El Peruano.
1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Publicación: 16 de diciembre 1966, Diario El Peruano.
1958	Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	Publicación: 29 de diciembre de 1959, Diario el Peruano.
1951	Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor	Publicación: 29 de diciembre 1959, Diario el Peruano.
1948	Protocolo 89 Relativo al Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria	Publicación: 17 de febrero de 1961, Diario el Peruano.

Nota: Marco normativo internacional relativo al derecho al trabajo en mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

OE3: Analizar 03 jurisprudencias referidas a la protección del derecho al trabajo de las mujeres en el Perú.

Figura 2

Título: Jurisprudencia vinculante al derecho al trabajo en mujeres, obtenidas en Sentencia del Tribunal Constitucional

EXP. N. 05652-2007-PA/TC - LIMA	EXP. N.º 00388-2013-PA/TC – CAJAMARCA	EXP. 02392-2021- PA/TC - SULLANA
<ul style="list-style-type: none"> • Rosa Bethzabé Gambini Vidal interpuso recurso de apelación constitucional contra la sentencia expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 11 de junio de 2007, que fundó la excepción de caducidad y desestimó la demanda presentada en este caso. • El despido sin una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta laboral, constituye una violación de su derecho constitucional al trabajo. • El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo y ordenó la reincorporación inmediata de la demandante a su puesto de trabajo o uno de similar nivel. Respecto al extremo de las remuneraciones dejadas de percibir, se determinó que el proceso de amparo no es la vía adecuada, quedando a salvo el derecho de la demandante de acudir a la vía correspondiente. Ordena a la SBLM la obligación de asumir los costos del proceso, los cuales serán liquidados en la etapa de ejecución de la sentencia 	<ul style="list-style-type: none"> • María Juana Terán Ispico presentó recurso de agravio constitucional contra la resolución emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de fecha 16 de octubre de 2012, la cual declaró improcedente su demanda. • La trabajadora en estado de gestación tiene derecho a una protección especial según los artículos 4º y 23º de la Constitución. lo cual incluye el derecho al descanso por maternidad. • La negativa de la municipalidad fue irrazonable, ya que no existían razones justificadas para denegar este derecho. El Tribunal Constitucional declara fundada la demanda y ordena a la Municipalidad Provincial de Cajamarca otorgar a la demandante el descanso por maternidad con goce de haberes, en cumplimiento de sus derechos constitucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verónica Antonella Medina Castillo interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de la Sala Civil Mixta de Sullana de la Corte Superior de Justicia de Sullana, de fecha 17 de junio de 2021, que declaró infundada la demanda presentada. • Al evidenciar que se le informó oportunamente al empleador sobre el estado de gestación de la trabajadora, y posterior a ello, se haya producido el despido este se constituye un despido nulo según la legislación peruana, por ser discriminatorio y por vulnerar los derechos al trabajo y a la igualdad. • El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la trabajadora en su puesto o uno similar, junto con el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta la fecha de reincorporación.

Nota: Sentencias del Tribunal Constitucional relativas al derecho al trabajo en mujeres.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En nuestro país, nuestra CPP como norma máxima, establece y regula el derecho al trabajo como derecho fundamental; además reconoce la vinculación con diferentes documentos internacionales que Perú haya ratificado. El Perú es un país que promueve la igualdad de derechos entre sus habitantes, así como promueve el disfrute de los derechos fundamentales normados en la CPP.

La CPP establece el derecho al trabajo como prioritario, destacando la protección especial para madres, menores e impedidos, y prohíbe el despido arbitrario. Asegura la igualdad ante la ley, el derecho a trabajar libremente y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Ley N° 30550, reconoce el trabajo doméstico sin remuneración en las pensiones de alimentos, valorando el tiempo dedicado por cuidadores, principalmente mujeres, y facilitando una evaluación justa en resoluciones judiciales.

Ley N° 30367, protege a las madres trabajadoras, declarando nulo el despido durante el embarazo, parto y hasta 90 días post-nacimiento, y extiende el descanso prenatal y postnatal a 98 días naturales, con flexibilidad en la distribución del tiempo.

Ley N° 28983, promueve la igualdad salarial entre ambos sexos, exigiendo a las empresas que reflejen esta igualdad en sus cuadros de categorías y funciones.

Ley N° 28731, concede a las madres trabajadoras 1 hora diaria de permiso para lactancia el primer año del menor, asegurando su derecho a alimentar a su bebé sin afectar su salario.

Ley N° 26772, prohíbe requisitos discriminatorios en ofertas de empleo y acceso educativo, imponiendo sanciones para quienes incumplan, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo.

Estas leyes buscan fortalecer los derechos laborales, la igualdad de género y la protección de la maternidad en Perú. Sin embargo, se enfrenta a desafíos como la informalidad laboral y la insuficiencia del tiempo de descanso postnatal, lo que puede llevar a las mujeres a aceptar empleos informales y enfrentar conflictos en la conciliación entre trabajo y cuidado familiar.

Diversos instrumentos internacionales reconocen la trascendencia del derecho al trabajo, y formulan normativas que permitan a los Estados adscritos, promover y garantizar el Derecho al Trabajo, relativo a diferentes materias de trascendencia social, económica y cultural; para

el desarrollo del presente trabajo de investigación conducente al grado de bachiller, se han desarrollado aquellos instrumentos que protegen este derecho especialmente en las mujeres. Promoviendo el goce de este derecho y además fomentando la igualdad entre hombres y mujeres.

A nivel internacional, el PIDESC en su artículo 6 establece el derecho al trabajo como fundamental para el desarrollo humano integral, y los Estados Partes deben adoptar medidas para avalar el cumplimiento de este derecho. El artículo 7 del PIDESC detalla la necesidad de condiciones laborales justas y seguras, mientras que el artículo 8 asegura la libertad sindical y el derecho a formar sindicatos para la negociación colectiva.

El Convenio 100 de la OIT promueve la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor sin distinción de género. El Convenio 183 garantiza la protección de la maternidad, prohibiendo el despido por maternidad, asegurando la licencia remunerada y el retorno al mismo puesto de trabajo.

La CEDAW de 1979 refuerza estos derechos al combatir la discriminación de género en el empleo, asegurando igualdad de oportunidades y protección contra la discriminación por matrimonio o maternidad.

La implementación efectiva de estos derechos requiere el compromiso continuo de los Estados y cooperación internacional para proteger y promover estos principios, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar global, especialmente para las poblaciones más vulnerables, tales como las mujeres.

Además, por medio de la jurisprudencia vinculante en materia laboral, podemos analizar la claridad, coherencia y -especialmente- la predictibilidad de la interpretación de la norma. De esta forma, se promueve la justicia y equidad oportuna

En cuanto a los casos analizados por el TC peruano, se ha resuelto a favor de las trabajadoras afectadas, avalando la protección de sus derechos constitucionales y laborales fundamentales, especialmente del derecho al trabajo, dignidad y a la no discriminación por sexo.

En el caso de Rosa Bethzabé Gambini Vidal, el Tribunal determinó que su despido fue injustificado y constituyó una violación de su derecho al trabajo. En consecuencia, se declaró fundada la demanda de amparo y se determinó su reincorporación inmediata al puesto de trabajo o a uno de similar nivel. Sin embargo, respecto a las remuneraciones dejadas de percibir, se estableció que el proceso de amparo no era el medio adecuado para resolver ese aspecto, dejando abierta la posibilidad para que la demandante busque otros mecanismos

legales para reclamarlas. Además, se impuso a la SBLM la obligación de cubrir los costos del proceso legal.

En el caso de María Juana Terán Ispilco, el Tribunal determinó que la negativa de la Municipalidad Provincial de Cajamarca a otorgarle el descanso por maternidad fue irrazonable y contraria a los derechos constitucionales que consagra el Estado peruano, específicamente al derecho a una protección especial durante la gestación. En respuesta, se declaró fundada la demanda de amparo y se ordenó a la Municipalidad que concediera el descanso por maternidad con goce de haberes, asegurando así el cumplimiento de sus derechos.

Finalmente, en el caso de Verónica Antonella Medina Castillo, el Tribunal encontró que su despido ocurrió después de informar a su empleador sobre su estado de gestación, lo cual constituyó un despido nulo según la legislación peruana, por ser este acto discriminatorio y violar sus derechos laborales y de igualdad. En consecuencia, se declaró fundada la demanda y se ordenó la reposición de Verónica Antonella Medina Castillo en su puesto de trabajo o uno similar, junto con el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta su reincorporación.

En resumen, pese a que en primera y segunda instancia, en los diferentes juzgados en los que fueron presentadas estas demandas, inicialmente se les negó el derecho constitucional del trabajo a estas mujeres, y de las exigencias que este derecho trae consigo; finalmente el Tribunal Constitucional peruano actuó de manera concluyente protegiendo a las trabajadoras frente a actos discriminatorios y violaciones de sus derechos laborales y constitucionales, asegurando la restitución de sus derechos y la reparación adecuada en cada caso específico.

Conclusiones

- El marco legal peruano, en particular la CPP y diversas leyes complementarias como la Ley N° 30367 y la Ley N° 28983, garantiza los derechos laborales fundamentales, protege contra la discriminación por razones de género y promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estas normativas aseguran la protección de la maternidad y establecen sanciones contra prácticas discriminatorias, contribuyendo a un ambiente laboral equitativo y respetuoso de los derechos constitucionales de todos los trabajadores en Perú.
- El derecho al trabajo, consagrado en múltiples instrumentos internacionales, promueve condiciones laborales justas y equitativas para todos. El PIDESC establece que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones seguras y satisfactorias, protegiéndola contra el desempleo. El Convenio 100 de la OIT promueve la igualdad económica al asegurar que la remuneración sea igual para trabajos de igual valor, sin distinción de género. El Convenio 183

y la CEDAW refuerzan estos derechos al proteger a las mujeres contra el despido por razones de maternidad y garantizar la igualdad de oportunidades laborales. Estos marcos legales robustos requieren el compromiso continuo de los Estados para asegurar la protección y el respeto de estos derechos en todo el mundo, favoreciendo así a la mejora sostenible y al bienestar general.

- En los casos expuestos, se ha apreciado el actuar del TC peruano en defensa de los derechos fundamentales de las trabajadoras afectadas. En instancia del TC, se ha garantizado la protección contra despidos injustificados y discriminación por razón de género, asegurando la reincorporación al trabajo y el cumplimiento de los derechos constitucionales y laborales pertinentes. Estas decisiones refuerzan el rol fundamental del Estado en la protección de los derechos de los trabajadores, principalmente de las mujeres; y del derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo un entorno justo y respetuoso de los derechos fundamentales en el Perú.

V. REFERENCIAS

Banco Mundial. (2015). *Las mujeres en América Latina y el Caribe enfrentan barreras a las oportunidades económicas*.

Banco Mundial. (2016). *Mujer, Empresa y el Derecho 2016. Alcanzando la igualdad, hallazgos principales*.

Banco Mundial. (2016). *El ingreso de mujeres al mercado laboral se estanca durante el "boom" en Latinoamérica*.

Cabanellas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Argentina.

Cabanellas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Edit. Bibliográfica Argentina.

CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible>

CEPAL. (2017). *El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género*. México. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0d28e110-162f-4ece-b12f-515c33c34d2e/content>

CEPAL. (2018). *La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. . Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f4a18703-baa6-4f08-a>

CEPAL. (2022). *Panorama social de América Latina y el Caribe: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. Obtenido de CEPAL. (2022). Panorama social de América Latina y el Caribe: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-la>

Constitución Política del Perú. (1993).

De Ferrari, F. (1968). *Derecho del Trabajo* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Desposorio, E. (2023). La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 - 2017. *Tesis de licenciatura*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Heras, F., & Lladó Arburúa, M. (1997). Mantenimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores en caso de cesión de empresa conforme a la Directiva 77/187/CEE: noción, jurisprudencia y propuesta de reforma. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 393-418.

Mora, A., & Ospina, J. (2021). Un estudio sobre las barreras de facto en la vida laboral

de las mujeres. *Tesis de grado*. Pontificia Universidad Javeriana.

OIT. (1948). Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria 89.

OIT. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración 100. Ginebra: OIT.

OIT. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 111. Ginebra: OIT.

OIT. (1981). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares 156. Ginebra: OIT.

OIT. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad 183. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Asamblea General de las Naciones Unidas*.

ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York: Naciones Unidas.

ONU. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva York: ONU.

ONU. (2021). *Nuestra Agenda Común: Informe del Secretario General*. Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/assets/pdf/informe-nuestra-agenda-comun.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>

Perú. (1997). Ley N° 26772.

Perú. (2003). Ley N° 27942.

Perú. (2003). Ley N° 28048.

Perú. (2006). Ley N° 28731.

Perú. (2015). Ley N° 30367.

Perú. (2017). Ley N° 30550.

Perú. (2018). Ley N° 30709.

Perú. (2007). Ley N° 28983.

Quiñones, S., & Ospina, E. (2017). La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio. *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11958>

Roel, D. (2023). Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente? *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/26822>

Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Expediente N. 05652-2007-PA/TC. Lima.

Tribunal Constitucional del Perú. (2013). Expediente N° 00388-2013-PA/TC.
Cajamarca.

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Expediente N. 02392-2021-PA/TC. Sullana.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Protección del derecho al trabajo en.doc
x**

AUTOR

Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya

RECuento DE PALABRAS

8408 Words

RECuento DE CARACTERES

46795 Characters

RECuento DE PÁGINAS

26 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

87.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 25, 2024 10:57 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 25, 2024 10:58 AM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 11% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado