



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS
EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Vanessa Johana Diaz Pimentel

ASESORES:

Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge

Mg. Chavez Rodriguez, Elias Gilberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : 106-PP-FR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
Diaz Pimentel, Vanessa Zohana
cuyo título es: La discriminación indirecta a mujeres gestantes
trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana,
año 2017.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) CONVITE
(letras).

Lugar y fecha: 10/10/2018


.....
PRESIDENTE
RODRIGUEZ FIEUSMA, JORGE


.....
SECRETARIO
PIERO CALDERA, JOSE


.....
VOCAL
QUEROZ WILLABROS, MILTON

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A mi madre por su amor infinito y apoyarme incondicionalmente a la realización de mis metas y sueños y a una persona muy especial que me ha apoyado en cada momento de la realización de la presente investigación.

Agradecimiento

A Dios por permitirme un día más de vida y cumplir mis objetivos, a mi madre Gladys Elizabeth Pimentel Solsol, por ser un ejemplo de lucha y perseverancia; a mis asesores por guiarme en la realización del presente trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Vaessa Johana Diaz Pimentel, con DNI N° 47931268, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el regsto de Grado y Titulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento lo siguiente que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o titulo profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, o han sido falseados, duplicados ni copiado y por lo tantolos que se presentan en la presente tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

En tal sentido de identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificacin asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Univeridad César Vallejo.

Lima, 01 de Julio, del 2018.



Vanessa Johana Diaz Pimentel

DNI N° 47931268

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, presento el trabajo de investigación denominado: La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, año 2017.

La presente tesis tendrá como finalidad describir y analizar de qué manera afecta la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral, en el distrito de Jesús María.

El presente trabajo de investigación está dividido en VII capítulos: en el capítulo I se exhibe la introducción donde va insertada la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, objetivo y supuestos jurídicos del presente trabajo de investigación. En el capítulo II se tratará acerca del método, que contiene el tipo y diseño de investigación, caracterización de sujetos, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, en cuanto a la validez, método de análisis de datos, tratamiento de la información en cuanto a las unidades temáticas y categorización y se culmina con aspectos éticos. En el capítulo III, se formula los resultados de investigación, En el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática presentada en la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se determina las recomendaciones y en el capítulo VII se identifica las referencias bibliográficas. Señores miembros del jurado planteo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogada. La autora.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA	11
TRABAJOS PREVIOS	13
1.2 MARCO TEÓRICO	17
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	48
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	48
1.5 SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO	51
II. MÉTODO	52
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
2.2 MÉTODO DE MUESTREO	53
2.3 RIGOR CIENTÍFICO	55
2.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS	56
2.5 ASPECTOS ÉTICOS	57
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	58
3.1 RESULTADO DE ENTREVISTA	60
3.2 RESULTADO DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	68
3.3 RESULTADO DE ENCUESTAS	72
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
Anexos	91
Validación de instrumentos	93

RESUMEN

En la presente tesis se ha tenido como objetivo general analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, año 2017, por ello se ha tomado como población del desarrollo de la tesis a los ciudadanos del distrito de Jesús María. Asimismo, ha sido una tesis con enfoque cualitativo, con un tipo de estudio: de acuerdo a la técnica de contrastación, orientada a la comprensión y de acuerdo al fin que se persigue es teoría básica o pura, con un diseño de estudio teoría fundamentada. Las técnicas de recolección de datos fueron: la entrevista dirigida a 10 especialistas en derecho laboral, la encuesta aplicada para obtener los datos de 15 ciudadanos mujeres gestantes del Sinaut-Sunat del distrito de Jesús María, y el análisis documental como sentencias que pongan en evidencia la discriminación indirecta y los instrumentos de recolección de datos fueron el, la guía de entrevista, el cuestionario y la guía de análisis documental.

La conclusión a la que se llegó en la presente tesis fue, que la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, año 2017, influye de manera negativa en el ámbito personal, profesional y laboral de las mujeres gestantes trabajadoras, toda vez que vulnera el principio de igualdad y la garantía de protección especial a la madre que trabaja, la discriminación indirecta vulnera i) el principio de igualdad y al mandato de no discriminar configurados en la constitución Política en sus art. 2 inc.2 y art.26 inc. 1, la garantía de protección especial y prioritaria a la madre que trabaja, toda vez que se emiten normas drásticas por parte de los empleadores, siendo que las mujeres gestantes trabajadoras se ven afectadas en sus remuneraciones, ascensos, horarios laborales, amenazas por parte de sus empleadores respecto a la renovación de su contrato y la hostilización con la finalidad que renuncien a su trabajo.

Palabras claves: Discriminación indirecta, mujeres gestantes trabajadoras, ámbito laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

In this thesis, the general objective was to analyze the influence of indirect discrimination on pregnant women in the workplace in Lima Metropolitana, 2017, which is why the population of the district of Jesús has been taken from the development of the thesis Maria. Likewise, it has been a thesis with a qualitative approach, with a type of study: according to the contrasting technique, oriented to the understanding and according to the aim pursued is basic or pure theory, with a theory based study design. The data collection techniques were: the interview addressed to 10 specialists in labor law, the survey applied to obtain the data of 15 pregnant women citizens of the Sinaut-Sunat district of Jesús María, and the documentary analysis as judgments that highlight Indirect discrimination and data collection instruments were the interview guide, the questionnaire and the document analysis guide.

The conclusion reached in the present thesis was that the indirect discrimination of pregnant women in the workplace in Lima Metropolitana, in 2017, has a negative influence on the personal, professional and working environment of pregnant working women, Once it violates the principle of equality and the guarantee of special protection for the working mother, indirect discrimination violates i) the principle of equality and the mandate of non-discrimination set out in the Constitution in its art. 2 inc.2 and art.26 inc. 1, ii), the guarantee of special and priority protection for the working mother, since drastic regulations issued by employers are issued, since pregnant women workers are affected in their remunerations, promotions, work schedules, threats by part of their employers regarding the renewal of their contract and harassment with the purpose that they give up their work.

Key words: Indirect discrimination, pregnant women workers, work environment, labor rights.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA

En los últimos años, la integración de las mujeres en el mercado laboral remunerado ha progresado de forma muy importante. Se han aprobado e institucionalizado a nivel mundial, así como en nuestro país leyes y políticas para contrarrestar y detener profundas desigualdades entre mujeres y hombres en numerosos ámbitos de la vida; y nos hemos comprometido a reducirlas y mejorar los niveles de igualdad y equidad entre ellos.

Sin embargo, frente a esta situación, el Estado no ha realizado una política consistente y eficaz que permita revertir esta problemática. Las políticas públicas que deberían estar designadas a eliminar las desigualdades y las inequidades han resultado insuficientes y, en algunos casos, han contribuido a preservarlas.

La subsistencia de la discriminación entre ambos géneros, de ideologías sobre las capacidades y potencialidades de mujeres y hombres para las labores y la frecuente desvalorización de las capacidades, el trabajo y el liderazgo de las féminas no solo acortan las oportunidades de mujeres y hombres para desarrollarse en el ambiente profesional, sino que imposibilitan además que las empresas en nuestro país aprovechen en buena medida el talento y la creatividad de más de la mitad de la población.

Al mismo tiempo podemos observar que la sociedad no a desarraigado los prejuicios respecto a las capacidades de la mujer, puesto que si bien su misma composición o naturaleza le permite generar vida, es éste el motivo por el cual se vulneran Derechos fundamentales y donde el estado es quien debe salvaguardar la integridad de la mujer gestante y el concebido.

Sin embargo a pesar de que si bien es cierto durante los últimos años se han reconocido una variedad de Derechos, aún no se ha tenido un responsable y minucioso trato frente a la discriminación indirecta laboral, ya que en la actualidad cabe mencionar que las personas más propensas de ser afectadas son las mujeres gestantes trabajadoras, debido a que esta condición de “gestantes” pues muchas veces es considerado como un periodo pasajero y por ello pasado por alto las circunstancias que conllevan a ser discriminadas indirectamente, ya que las acciones discriminatorias son casi imperceptibles y que por

desconocimiento, muchas veces se pasa por alto o se es considerado como un comportamiento de menor importancia, sin embargo ello no son menos perjudiciales para quien es victimizada.

Es en el caso particular donde voy a delimitar el presente trabajo de investigación se dirige directamente a las mujeres gestantes trabajadoras de SINAUT-SUNAT del distrito de Jesús María, toda vez que han sido afectadas al ser discriminadas indirectamente por su empleador, ya que ha sido mediante la Resolución de Superintendencia N° 3282017-SUNAT, la cual aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación del “Incentivo por desempeño” de los trabajadores de la SUNAT, este beneficio económico es autorizado por el art. 11 de la Ley de Fortalecimiento de SUNAT (Ley 29816), que comprende los regímenes laborales 728 y 276, Norma administrativa en la cual se excluye a las mujeres gestantes del otorgamiento íntegro del incentivo, toda vez que el empleador no toma en consideración los días de descanso por maternidad como parte del beneficio social, sino que lo considera como días no laborados y por ende no los computa dentro del beneficio que brinda la norma, vulnerando el principio de igualdad y la garantía de protección especial a la madre que trabaja, dicha norma vulnera i) el principio de igualdad y al mandato de no discriminar configurados en la constitución Política en sus art. 2 inc. 2 y art. 26 inc. 1, la garantía de protección especial y prioritaria a la madre que trabaja.

Al respecto, la medida tomada por parte de la SUNAT al emitir arbitrariamente la resolución en la cual otorga a sus trabajadores un incentivo, excluyendo a las trabajadoras en estado de gravidez, siendo esto una clara acción de discriminación ante este sector de trabajadoras que se ven vulnerables por el estado en la que se encuentran.

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras deja como consecuencias un sinsabor en ellas, que aparte de cumplir un rol protector en el ámbito familiar se la excluye en el ámbito laboral.

TRABAJOS PREVIOS

Según Valderrama (2002), respecto a los trabajos previos:

Hace referencia a la necesidad de averiguar más acerca del tema que va investigar, el objetivo es mencionar y reconocer la existencia de otras investigaciones realizadas anteriormente y que, guarde coherencia con el objeto de nuestro estudio (p. 134).

Al hablar de discriminación indirecta en nuestro país, muchas veces no se tiene una noción exacta de lo que ello significa, ni cuáles son sus causas y ni mucho menos se atreven a desarrollar las consecuencias que la vulneración de Derechos conlleva, por lo cual no se puede identificar a las víctimas, porque muchas veces ni ellas mismas saben que lo son, debido al desconocimiento de sus Derechos y por suponer que su calidad de "trabajador subordinado" no le brinda la protección necesaria frente a su empleador, además de considerar que "ciertos tratos diferenciales" son normales y que no merecen ser tratados como prioridad, y por ende no pueden denunciar las acciones discriminatorias a las autoridades correspondientes.

En este contexto cabe señalar que las mujeres gestantes que prestan sus servicios a determinado empleador, ya sea este una entidad pública o privada, muchas veces este empleador impone requisitos inalcanzables para este sector minoritario sin embargo no menos importante de la población trabajadora, ya que si bien es cierto nuestro país ha convalidado diferentes convenios internacionales a fin de erradicar la discriminación de cualquier tipo, también es cierto que, este sector minoritario es desatendido, debido a que su identificación se puede presentar en cualquier etapa de la relación laboral, durante la etapa del embarazo.

Según Camacho, (2017). En su tesis titulada El derecho a la conciliación familiar y laoral: un mecanismo para superar la desigualdad entre mujeres y hombres en el Perú, del programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, concluye:

[...] solo a partir de una visión que desarrolle la conciliación familiar y laboral como un derecho que no debe ser atribuido a un sexo específico, sino como un mecanismo que pueda servir, tanto para trabajadores como para trabajadoras, es que se logrará superar las

desigualdades generadas a partir del reparto actual de trabajo, que encasilla injustamente a las mujeres como encargadas prioritarias del cuidado (p.80).

Según Cabezas (2017). En su tesis titulada *Derechos laborales de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana*, de la Universidad central de Ecuador, para obtener el título de abogado, concluye que:

[...] La mujer en relación al hombre tiene una sobrecarga de responsabilidades por lo que su situación es de desventaja en el ámbito laboral disminuyendo las posibilidades para gozar de los beneficios de la seguridad, puesto que la mujer en vista del exceso de responsabilidades en el hogar tiene que abandonar su trabajo estable y alternar su tiempo en actividades informales o trabajos perentorios que no le garantizan estabilidad laboral (p.80).

La mujer a diferencia del hombre se encuentra en principal desventaja en el ámbito laboral, puesto que la función de cuidado del hogar, crianza de los hijos y demás actividades dentro del hogar, muchas veces no son compartidas, estos factores son los que intervienen muchas veces para que las mujeres abandonen sus trabajos o el exceso de tiempo que estas invierten en el cuidado del hogar disminuye su capacidad laboral.

A su vez Barañano, (2016). En su tesis titulada *La discriminación indirecta por razón de género*, de la Universidad del País Vasco, en su trabajo de fin de grado concluye que: La importancia de la discriminación indirecta para nuestra sociedad radica en el arraigo que esta tiene en la sociedad y en la jurisprudencia, en la que cubre aquellos supuestos que, de no contar con la discriminación indirecta quedaría desprotegido causando perjuicios a las mujeres trabajadoras. En este sentido el concepto de discriminación indirecta pone al descubierto la complejidad del derecho a la igualdad, y como lo señaló Honoré de Balzac: “la igualdad tal vez sea un derecho, pero no hay poder humano que alcance jamás a convertirla en hecho” (p. 51).

Según Cueva, (2016). En su tesis titulada *La estabilidad reforzada de la madre trabajadora*, de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, del programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, concluye:

En la actualidad se hrecomendaciones

a comprobado, que si bien es cierto la mujer esta insertada en el ámbito laboral, la verdadera tarea del Derecho y el Estado es, asegurar la permanencia y estabilidad.

El hecho de que una mujer deba escoger entre tener que realizar un trabajo remunerado o desempeñarse solamente como madre, y exponerlas a que tengan que elegir no solo es injusto, sino que demuestra que la misión del Derecho es propiciar más protección, la misma que nos conducirá a evitar vulneraciones disfrazadas de figuras “legales” que como consecuencia genera un abuso de derecho por parte de los empleadores y que justifican aquello injustificable; violando el marco constitucional de protección y el propio carácter protector del derecho del trabajo. (p.125)

De esta manera la sociedad no debe incorporar con roles preestablecidos respecto a la contribución de la mujer, sino que involucrarla en el ambiente laboral, y además es el Estado quien debe garantizar su participación desarraigando cualquier tipo de prejuicio contra la mujer gestante trabajadora y establecer las garantías mínimas para la mejora de la mujer en el sector laboral.

De igual manera para, Martínez (2016). En su tesis titulada *La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad*, de la universidad de Murcia, para obtener el grado de Doctor en Derecho, concluye que: el permiso de maternidad biológica, le corresponde la titularidad del derecho únicamente a la mujer puesto que su composición física y biológica es única del género femenino, el permiso post parto comprende la recuperación física de la mujer trabajadora después del alumbramiento, sin embargo este permiso o licencia por maternidad justifica las etapas que deben salvaguardar la integridad tanto de la mamá como del neonato, al otorgárseles este derecho a las madres trabajadoras, también se les impone el deber del cuidado al recién nacido, lo que concluye con el mantenimiento de las desigualdades laborales por razón de género (p. 469).

A su vez, Reyes (2015). En su tesis titulada *Situación laboral de la mujer trabajadora en el periodo de lactancia y su incidencia en los Principios constitucionales*, de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, para optar el Grado, concluye que: “Las estrategias de conciliación entre el aspecto familiar y las funciones laborales con una visión de igualdad de género, están orientadas a reconocer que tanto hombres como mujeres requieren de reglamentos, condiciones y servicios adecuados para cumplir con el cuidado y protección de los miembros de su familia, sin distinción de edad, estado civil y régimen laboral” (p.110).

Por otra parte Montesinos (2015). En su trabajo de titulación titulado *Principio de igualdad y no discriminación en el aspecto laboral de la mujer embarazada*, previo a la obtención del grado de Abogado de los tribunales de Justicia de la Republica, de la Universidad del AZUAY, concluye que:

[...] La no discriminación y el trato igualitario de las mujeres es un derecho que no se puede crear, las leyes no lo inventan, las leyes lo reconocen. Las mujeres están exigiendo sus derechos, la sociedad está cambiando la forma de ver y valorar a las mujeres desde diferentes aspectos y situaciones en la vida; el machismo como actitud de prepotencia y violencia contra la mujer debe ser superado erradicando estereotipos caducos que todavía siguen arraigados en la cultura; por lo tanto, la educación y concientización debe darse en todos los ámbitos sociales; el desconocimiento de las normas que salvaguardan los derechos de las mujeres, así como la falta de voluntad de la sociedad de respetarlas, son aspectos negativos que ponen las trabas más importantes al avance y desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en igualdad de condiciones (p. 79).

Por su parte Barriando (2014). En su trabajo de fin de grado titulado *La discriminación laboral de la mujer*, de la Universidad Pública de Navarra, concluye que: históricamente, la situación de la mujer en el ámbito laboral y económico no fue tan participativo como en la forma que se ha desarrollado el hombre, ya que en la sociedad se han notado ciertos rasgos en las situaciones laborales que han ocasionado diferencias laborales de suma importancia, el rasgo primordial que se puede considerar al trabajo doméstico, que recae principalmente en las mujeres, sin embargo podemos observar que en los últimos años una mayor presencia participativa de la mujer en el mercado laboral, aunque en la práctica no en igualdad de situaciones de los hombres, sino que ambos trabajan en sectores diferentes, ocupando puestos diferentes y en distintos sectores y no perciben los mismos sueldos por el trabajo que realizan. Por todo esto se puede afirmar que la situación de la mujer se ve en desventaja (p.31).

Por su parte, Vargas (2013). En su tesis titulada *El Derecho al Trabajo de la Mujer Embarazada en la Legislación Ecuatoriana Como Grupo de Atención Prioritaria*, de la Universidad Autónoma de los Andes, para obtener el título de abogada concluye respecto a la discriminación indirecta a la trabajadora embarazada que: “Existe la discriminación hacia la mujer embarazada trabajadora y que uno de los medios de contrarrestar en gran parte es la inserción laboral que se propone en esta investigación en el que intervendrá el

Estado y el Ministerio de Relaciones Laborales conjuntamente actuaran para ayudar a este grupo de mujeres” (p. 85).

Así mismo para, Valdez (2013). En su tesis titulada *El Derecho a la Igualdad y la no Discriminación de Género en la Selección de Personal en el Ámbito Laboral del Perú*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado académico de Magíster en Derecho, respecto a la discriminación indirecta concluye que: la equidad de género en el estado Peruano, deben ser aplicadas tanto en las entidades del estado y particulares, respetando el mandato imperativo de la constitución y de los tratados internacionales de no discriminar, a su vez que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe garantizar el cumplimiento de dicho mandato aplicando las normas de responsabilidad social (p. 135).

En este sentido el autor considera que no se le da la valoración ni las herramientas necesarias a las mujeres para su total desarrollo en el ámbito laboral, y que el Estado simplemente se limita a clasificar las actividades laborales en las que se desempeñan las mujeres, limitándose de esta manera la contribución de la mujer gestante en el ámbito laboral.

1.2 MARCO TEÓRICO

Discriminación a la mujer gestante trabajadora

Estudios recientes revelaron que la discriminación hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral, se fundamenta principalmente en dos aspectos: la educación y la experiencia laboral; ya que la educación permite desarrollar habilidades cognitivas y la experiencia laboral desarrolla las habilidades socioemocionales, en este sentido, las mujeres que desertan a nivel educativo tendrán menos probabilidades de poder desarrollarse en el ámbito laboral remunerado, puesto que las mujeres a diferencia de los hombres tendrán asumir los quehaceres domésticos, cuidado de los hijos y otras actividades asociadas, esto en cuanto a las mujeres que no realizan un trabajo para el sector público o privado. Sin embargo las mujeres gestantes o con hijos, que laboran en el sector público o privado son

con frecuencia relegadas a puestos medio bajos debido a estereotipos, como que las mujeres tienen disposición natural al cuidado de los demás (Busso et al., 2012, p. 128).

Puede presenciarse discriminación en contra de cierto grupo al momento de contratar a los trabajadores (mujeres gestantes). Esto se ve reflejado cuando el empleador asume de antemano que la productividad no es de manera individual, sino que lo asocia a un grupo en específico (mujeres gestantes), la cual consideraría poco productiva, por lo que evitaría contratar a mujeres gestantes; ya que el empleador no solo tendría que asumir la poca productividad efectos del embarazo, sino además los permisos médicos dentro del horario laboral (Iglesias, 2008, p. 120).

La discriminación hacia las mujeres gestantes se manifiesta cuando existe una diferenciación de trato hacia este grupo minoritario, ya sea debido a su estado de gestación, sin tomar en consideración su desempeño, suponiendo que su nivel de producción laboral no será de igualdad calidad que el de un hombre o una mujer, que no presente síntomas evidentes de gestación, muchas veces el empleador desde su punto de vista empresarial, advierte que el estado de gestación en una empleada suya conlleve un derroche de dinero, ya sea durante el periodo pre-natal, puesto que se deberá tomar las medidas necesarias para que la mujer gestante y el concebido no corran riesgo en esta etapa gestacional, y además que la ley le ordena al empleador que debe otorgar un periodo de descanso post-natal, sin olvidar el periodo de lactancia, en las cuales también se tendrán que tomar las medidas necesarias.

Según el artículo 1 del Convenio 111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (1958) señala que:

Cualquier diferenciación o preferencia por razones de raza, sexo, religión u otros aspectos la cuales limiten la igualdad de oportunidades y de trato en la relación de trabajo o postulación para la inserción laboral, sin embargo se debe tener en cuenta que todas las distinciones, exclusiones o preferencias no es discriminación, puesto que son exigencias para un puesto determinado. (p. 1)

Respecto al tema de Discriminación el Tribunal Constitucional se ha manifestado de la siguiente manera en la STC Exp. N° 05652-2007-PA/TC, Fundamento 41:

[...] La discriminación laboral en suma es el trato diferenciado y menos favorable que responde a razones como el sexo de una persona, la tez de su piel, la religión que practica, las

ideologías políticas, la clase social, entre otros motivos, en las cuales el empleador no se fija en las aptitudes ni cualidades para ocupar el puesto de trabajo. Cabe resaltar que la discriminación transgrede la libertad de las personas a que puedan desempeñarse en los puestos de trabajo que desean (libertad de trabajo) y disminuyen las posibilidades de que hombres y mujeres puedan explotar sus capacidades, virtudes y sus aptitudes para así poder percibir una mejor remuneración conforme a sus méritos.

El trato discriminatorio en el trabajo también puede realizarse por la violencia (física o psicológica), u otros malos tratos, el acoso moral, o el acoso sexual practicados en contra de un conjunto de trabajadores, como es el caso de las mujeres. En consecuencia, puede predominar en la competencia de la víctima para mantener el puesto de trabajo o prosperar en él (p. 14, 15).

La discriminación hace referencia al trato o consideración de hacia una persona o un grupo de personas, o hacer una diferenciación de manera positiva o negativa respecto una persona o cosa basada en el grupo, clase o condición a la que pertenece esa persona o cosa, más que en el valor individual. La discriminación tiene la posibilidad de ser el efecto de alguna ley o práctica establecida que confiere privilegios a una determinada clase o niega privilegios a cierta clase debido a su raza, edad, sexo, nacionalidad, religión o impedimento. (Murphy, 2003, p. 155)

Las normas de discriminación en el trabajo pretenden evitar la desigualdad por motivos de raza, sexo, religión, origen nacional, discapacidad física y edad por parte de los empleadores. También existe una gran cantidad de leyes que impiden u ocasionalmente justifican la diferenciación laboral fundada en la orientación sexual. Las prácticas de diferenciación incluyen parcialidad en la firma del contrato, promoción, asignación de trabajo, despido, compensación y varias modalidades de acoso (Van Soest, 2009, p. 214).

Discriminación de Género

El Concepto de género hace alusión, al conjunto de características, y comportamientos, como roles, deberes y obligaciones atribuidas a cada sexo a través de los procesos de socialización, los cuales se mantienen y se refuerzan, mediante ideologías e instituciones patriarcales. El concepto de género no es un concepto universal, ya que se redefine y esto será de acuerdo a cada sociedad teniéndose en cuenta otras realidades como, la etnia, nacionalidad, y otros. El concepto de género busca romper las explicaciones biológicas

sobre la inferioridad de la mujeres en los distintos ámbitos en la que se desarrolla, ya sea en el campo educativo, cultural, laboral, familiar y otros (Valdez, 2013, p. 68).

Castillo (2011), la discriminación de género, se entiende como el trato desigual a las personas por pertenecer a un género en concreto (género masculino o femenino), sin embargo viéndose mas afectadas las mujeres. (p. 71)

Según Stockard (como se citó en Castillo, 2011, párr. 1), “la discriminación de género existe debido a que las personas internalizan que existen distintos grupos de género se les asigna roles diferentes, responsabilidades, valores y recompensas”.

Por su parte, Mujica señala que la discriminación por género es, “ la discriminación de la mujer mediante actitudes sexistas y machistas. El sexismo es el conjunto de métodos, mentalidades y actitudes que degradan la dignidad humana, justifican y perpetúan la situación de inferioridad, subordinación y explotación del sexo femenino” (p.50).

Discriminación por Razón de Sexo (embarazo)

El Tribunal Cosntitucional señala, respecto a la discriminación por razón de sexo, en la Sentencia N^a 1423-2013-PA/TC, que en el caso de las mujeres la prohibición de disriminacion por razón de sexo, tiene que ver con la histórica situación de esta, ya que que a través del tiempo se ha visto en una situación de inferioridad respecto al hombre, en la vida social, cultural, económica y política, por lo cual se debe asegurar el desarrollo de la mujer en una sociedad comprometida a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

En tal sentido la discriminación por razón de sexo consiste en aquellos tratamientos peyorativos que se fundamentan no solo en el sexo de la victima, tal como ocurre con el embarazo, elemento o factor diferencial que , por razones claras, recae solamente sobre las mujeres, en este sentido, la protección a la mujer no se debe limitar a su composición biológica durante la gestación y después de ello; sino que también debe extenderse en el ámbito social, educativo, laboral y otras.

Discriminación legal vs. Ilegal

No todos los tipos de discriminación violarán las leyes que prohíben la discriminación. Algunos tipos de trato desigual son perfectamente legales y no pueden formar la base para un caso de derechos civiles que alegue discriminación. Los ejemplos a continuación ilustran la diferencia entre discriminación legal e ilegal (Banks, y Russell, 2011, p. 517)

Ejemplo 1: el solicitante 1, propietario de dos perros, completa una solicitud para alquilar un departamento del propietario. Al enterarse de que el solicitante 1 es el dueño de un perro, el propietario se niega a alquilarle el apartamento porque no quiere perros en su edificio. Aquí, el propietario no ha cometido una violación de los derechos civiles al discriminar al solicitante 1 basándose únicamente en su estado como propietario de una mascota. El propietario es libre de rechazar a los solicitantes de apartamentos que tengan mascotas. (Banks, y Russell, 2011, p. 518)

Ejemplo 2: el solicitante 2, un hombre afroamericano, completa una solicitud para alquilar un departamento del propietario. Al enterarse de que el solicitante 2 es afroamericano, el propietario se niega a alquilarle el apartamento, porque prefiere tener inquilinos caucásicos en su edificio. Aquí, el propietario ha cometido una violación de los derechos civiles al discriminar al solicitante 2 basado únicamente en su raza., el propietario no puede rechazar a los solicitantes de apartamento debido a su raza. (Banks, y Russell, 2011, p. 518)

Clases de discriminación

Discriminación directa

La discriminación directa ocurre cuando alguien recibe un trato desfavorable debido a una característica personal protegida por la ley, este tipo de distinción se fundamenta en los prejuicios y estereotipos que atribuyen capacidades y aptitudes o le atribuyen la falta de estas a determinados grupos sociales.(Vera, 2006 , p.6)

La discriminación directa a menudo ocurre porque las personas hacen suposiciones injustas sobre lo que las personas con ciertas características personales pueden y no pueden hacer. (Bardasi, 2000, p. 215)

Por ejemplo, George solicita un puesto en una empresa de construcción pero no consigue el trabajo. Cuando llama al gerente de recursos humanos de la compañía para preguntarle por qué no fue elegido, ella le dice a George: "Hemos contratado gente de su país anteriormente. Ustedes no comparten nuestra ética de trabajo".

Discriminación indirecta

El Tribunal Constitucional peruano señala respecto a la discriminación indirecta :

[...] que la discriminación indirecta se funda en un criterio sospechoso o potencialmente discriminatorio, el acto u omisión que la genera debe reputarse, en principio, inconstitucional.

Al respecto, se entiende por “categorías sospechosas” o “especialmente odiosas” a aquellos criterios de clasificación que aluden a determinados grupos sociales que han sido históricamente discriminados y que, por ende, merecen recibir una tutela especial diferenciada de parte del ordenamiento jurídico. En este caso, dicha protección cualificada consiste en establecer que toda distinción que se funde en alguno de estos criterios expresamente vedados, estará afectada a una presunción de inconstitucionalidad, la cual solo podrá ser desvirtuada a través de una justificación estricta, objetiva y razonable. (STC Exp. N° 2317-2010-AA/TC, Fundamento 32)

El tribunal Pleno de la ciudad de México (2016), sostiene que: para determinar la existencia de la discriminación indirecta se requiere un análisis de la discriminación en su estructura o contexto y como se sustenta en la interpretación normativa; La discriminación indirecta se manifiesta cuando en la práctica provoca que las personas se enfrenten distintos escenarios políticos, sociales, éticos y diferentes oportunidades de desarrollo, debido a que han pertenecido a grupos en situación de exclusión históricamente determinada (p. 1).

Uno de los problemas más frecuentes es la discriminación indirecta por razón de sexo, en donde la medida o criterio es aparentemente neutral, donde se aplica a ambos sexos, sin embargo produce mayormente un impacto adverso al colectivo de uno de los sexos

(perjudicial a las mujeres, gestantes), en la cual no se ha encontrado ninguna justificación objetiva razonable y proporcional que compruebe que la medida o criterio no pretenda excluir o discriminar por razón de sexo. (Nogueira, 2012, p. 33)

La discriminación indirecta ocurre cuando se impone una medida que siendo formal o aparentemente neutra o requisito, condición o práctica irrazonable que perjudica a los miembros de un determinado sexo. (Bardasi, 2000, p. 217)

Las conductas y acciones discriminatorias que afectan a una persona o grupo con ciertas características personales pueden arraigarse en una organización o comunidad. Estos comportamientos a menudo se vuelven parte de la cultura de la organización y se ven reforzados por políticas o procedimientos. Si una organización tiene muchas quejas sobre un tema similar o similar, puede ser debido a una discriminación arraigada, también conocida como discriminación sistémica, También se presenta la discriminación indirecta cuando se expresa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducidas en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que no se realice y no se pueda sustentar objetivamente. (Geblo, 2009, p.154)

La discriminación indirecta pone en evidencia la existencia de algunas prácticas que sieno de carácter discriminatorio no lo son de manera clara o evidente, sino que se presentan como neutras, siendo necesario acudir a diferentes elementos adicionales para sustentar la evidencia del acto discriminatorio. (Salomé, 2015, p.30)

Por ejemplo, una municipalidad ubicada en una zona no turística requiere agentes de seguridad que hablen inglés fluidamente, en este caso se considera que el requerimiento o condición específico de hablar inglés no se justifica debido a que los pobladores en su totalidad hablan castellano y no es una zona en la que habitualmente se hallen extranjeros.

Elementos de la discriminación indirecta:

Para determinar la existencia o no de discriminación indirecta hacia los trabajadores, la doctrina tanto nacional como internacional coincide en la existencia de tres elementos esenciales que realiza el empleador en contra de sus trabajadores, y son los siguientes:

Medida neutra con efecto adverso neutro

Según, Sáez (1995) señala que la norma legal o disposición del empleador aparentemente no excluye a las personas, sin embargo la discriminación indirecta aparece cuando se solicitan requisitos injustificados para la realización del trabajo. (p. 72)

Efecto desfavorable mayor sobre los trabajadores de un sexo

Las distintas jurisprudencias señalan el efecto desfavorable para un grupo sexual de la medida aparentemente neutra, La discriminación indirecta señala una comparación entre los grupos determinados por el sexo, cuestionando si la medida al ser aplicada fue desproporcional entre ambos grupos. Una vez identificados los grupos de comparación, se trata de la focalización del efecto desfavorable mayor sobre los miembros de uno de los grupos comparados. (Sáez, 1995 p. 74)

Imposibilidad de justificación

La discriminación indirecta es una presunción que admite prueba en contrario, es decir si el empleador logra justificar la conducta, basándose en los cánones del derecho comunitario y demostrar que el objetivo de la norma impuesta a sus empleados es legítima y se funda en derecho, desaparece, sin embargo la no justificación razonable, se confirma la discriminación indirecta. (Sáez, 1995, p. 77)

Jurisprudencia

Jurisprudencia Norteamericana

El concepto de discriminación indirecta tiene su origen en la experiencia jurídica norteamericana a inicios de la vigencia de la *Civil Rights Act* de 1964.

El Tribunal Supremo Norteamericano, formuló su teoría sobre el *Adverse Impact* (Impacto adverso), sobre las discriminaciones por impacto o efecto adverso, respecto al caso Griggs vs. Duke Power (1971).

Años después el Tribunal Supremo de Norteamérica concluyó que, la discriminación indirecta consiste en las prácticas formales neutras en el trato de los distintos grupos separados de la sociedad, desfavorecidos y diferenciados históricamente unos de otros y que son injustificadas por parte del empleador. (Sáez, 1995, pp.68, 69)

Caso GRIGGS vs. DUKE POWER

En el año 1955 la empresa norteamericana Duke power`s Dan River, (en adelante la empresa) solicitaba un título de “High school diploma” para que pudieran postular los candidatos al departamento de “Maintenance, Oportions, and Laboratory”.

En el 1965, la empresa amplía los requisitos, en el mismo año la empresa decide permitir ascensos, si los trabajadores consiguen una buena calificación en dos tests:

- Wonderlic Test, calcula la capacidad intelectual general.
- Bennett Mechanical Comprehension Test, pronostica la capacidad mecánica de la persona para desempeñar un trabajo manual.

Willie Griggs junto con otros trabajadores de ascendencia afroamericana (en adelante los trabajadores) pertenecientes a la empresa, demandaron, debido a que los afroamericanos en sus calificaciones obtenían una nota media más baja en aquellos test, por lo cual manifestaban que se les estaba discriminando en razón a su raza, la cual estaba prohibida por el Título VII de la Civil Rights Act.

Los abogados defensores de la empresa argumentaron que la empresa había dejado la discriminación al disponer suprimir estos test, ya que anteriormente la discriminación era directa y reconocida, la Corte Federal del distrito consideró correcto el argumento de la empresa, por consiguiente la Cuarta Corte del Circuito de Apelaciones confirmó esta sentencia, diciendo que la intención de la empresa no habría sido discriminar a nadie.

En 1970 el caso llega al Tribunal Supremo, revocando las decisiones anteriores dándole la razón a Griggs, ya que, si bien es cierto no es ilegal el test para el acceso del puesto de trabajo, en tanto estas pruebas (tests) puedan suponer una discriminación indirecta y no estén relacionados con el desempeño de un puesto de trabajo deben considerarse ilegales. (Tallos, 2014. p.1)

Jurisprudencia Europea

Caso Bilka kaufhot

Este caso nace a raíz de la desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres. En el cual el Tribunal Federal de Alemania, se manifestó sobre una eventual infracción al artículo 119 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, debido a que este empleador Bilka Kaufhot contrata mayoritariamente a mujeres a tiempo parcial con la finalidad de excluirlas del régimen de pensiones privado. (Caamaño, 2001, p.73).

Sentencia expedida por Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, con fecha 13-05-1986

El hecho de que únicamente un reducido grupo de las trabajadoras de la empresa estén en condiciones de brindar servicios de horario completo y, por lo tanto gozar de un mejor salario, a diferencia de lo que ocurre con la gran parte de los trabajadores del sexo masculino, trae como consecuencia de la desigualdad de remuneraciones conlleva a una infracción, cada vez que la empresa empleadora no puede justificar el motivo de esa modalidad de contratación a mujeres. En este caso se delimita por primera vez el concepto de discriminación laboral indirecta y se establecen las condiciones en las que debe incurrir el empleador para que se configure la discriminación de este tipo, además la sentencia fija las exigencias que debe reunir las razones objetivas, que pueden suponer la justificación legal. (Porret, s.f, p. 4, 5)

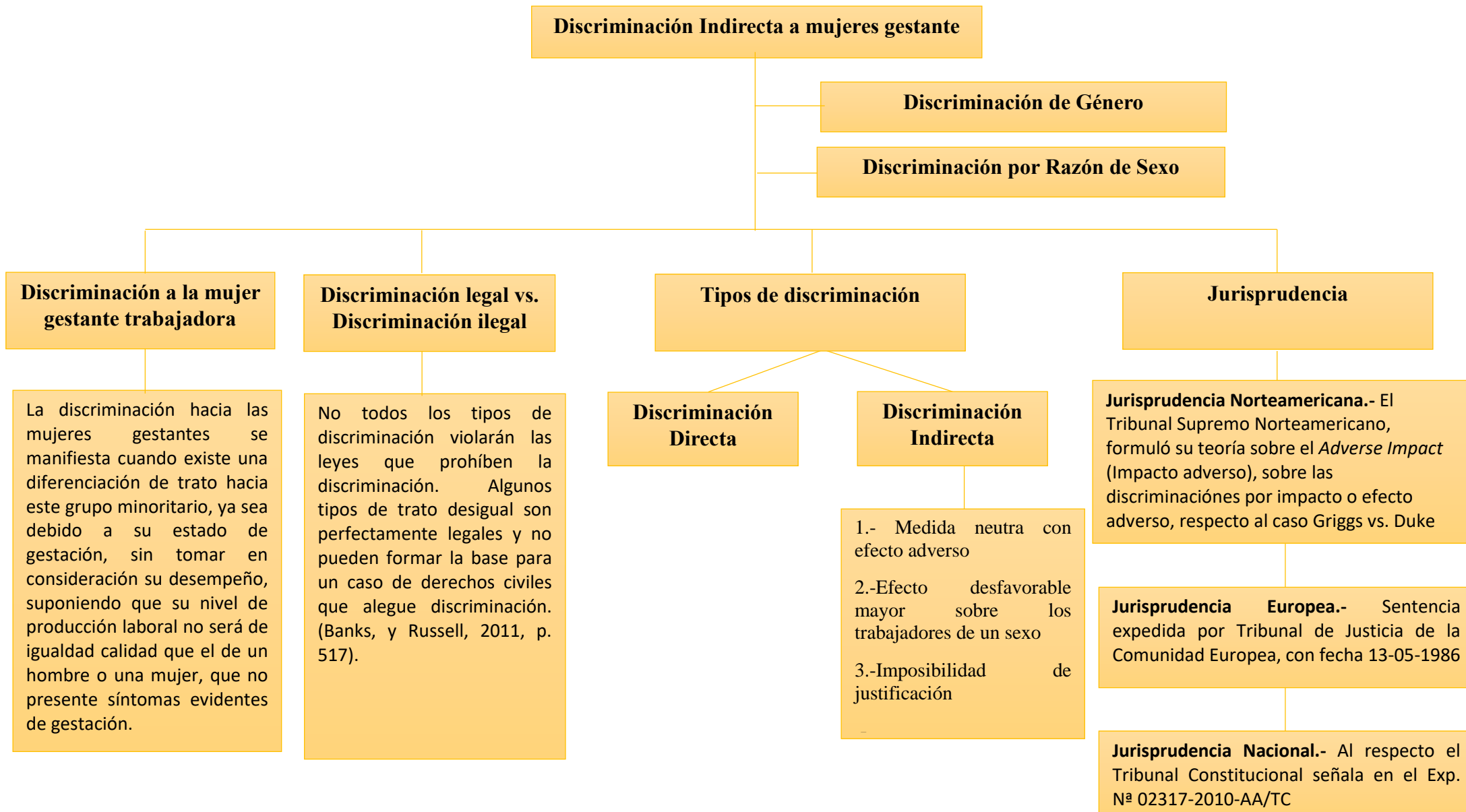
Jurisprudencia Nacional

“Esta se presenta cuando se halla lineamientos jurídicos formalmente neutros, pero con consecuencia de desiguales y que perjudican debido al impacto diferencial y desfavorable que acarrea sobre los miembros de diferentes sexos”. (Atahuaman, 2015, p. VI-9)

Al respecto el Tribunal Constitucional señala en el Exp. N^o 02317-2010-AA/TC que:

[...] La discriminación indirecta se basa en un juicio sospechoso o potencialmente discriminatorio el hecho u omisión que la genera debe estimarse, en principio, inconstitucional. Así mismo, se comprende por “categorías sospechosas” o “especialmente odiosas” a determinados razonamientos de clasificación que aluden a terminantes grupos sociales que han sido a través de la historia recriminados y que, por ende, merecen recibir una tutela especial o diferenciada de parte del ordenamiento jurídico. Es del caso, dicha resguardo consiste en determinar que toda distinción que se funde en alguno de estos criterios expresamente vedados, estará afecta a una presunción de inconstitucionalidad, la cual sólo podrá ser desvirtuada a través de una justificación estricta, objetiva y razonable. (p.1).

La Discriminación indirecta es una discriminación oculta, ya sea en una norma de carácter legal o mediante condiciones que el empleador pueda disponer para sus trabajadores, una característica imprescindible es la ausencia de voluntad aparente de generar un menoscabo a la dignidad de la persona, aparentemente supone ser equitativa, sin embargo incide afectando a un grupo determinado.



Trabajo concepto

El trabajo en manera extensa, es cualquier ocupación que realiza una persona, en la cual la persona hace uso de su fuerza corporal o esfuerzo intelectual a fin de obtener un resultado en concreto, mientras que para el derecho laboral, el trabajo es considerado como tal si reúne ciertos requisitos necesarios que hagan digno de su regulación y estudio.

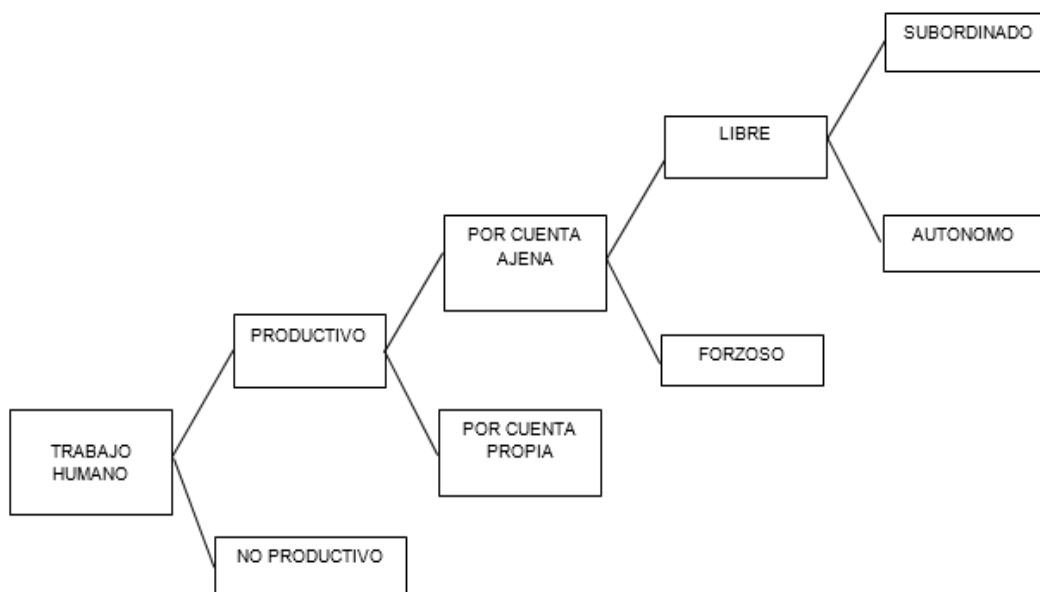
El Derecho del Trabajo

El Derecho laboral nace como una respuesta jurídica que el derecho otorga reconocimiento a un fenómeno de la sociedad de suma relevancia, como lo es la relación la jurídico-económico de aspecto contractual entre dos partes, lo que se denominaría un contrato de trabajo, en donde denominaremos a una de los partes como **trabajador**, el cual pondrá a disposición su trabajo a favor de la otra parte, denominado **empleador**, teniendo este ultimo la facultad de dirección, a cambio de retribuirle económicamente a su trabajador (Boza , 2012, p. 14).

El Derecho del trabajo debe regular el trabajo humano, productivo y a su vez este trabajo debe ser realizado por una persona ajena al propietario que le presta sus servicios de manera voluntaria a cambio de una contraprestación remunerativa, se ve subordinado al propietario y por ende tiene el deber de cumplir las órdenes que este le manifieste a fin de cumplir con la realización del trabajo, su regulación es necesaria para que propietario no haga un uso abusivo de su derecho (Neves, 2007, p. 11).

Para Neves (2007), el derecho del trabajo se ocupa de regular las relaciones laborales del empleador y el empleado, puesto que en esta relación el empleador se encuentra jerárquicamente por encima del empleado, por consiguiente no se trata de una relación de igual a igual, es por ello que el derecho laboral fija los principios y los términos para que esta relación sea lo más posiblemente justa y no vulneren los derechos del empleado brindándole los mecanismos de defensa para que no haya un abuso ni se incurra en la explotación por parte del empleador (p.10).

Cuadro 1. *Tipos de trabajo*



Fuente: Alonso olea & Casas Baamonde, 1991.

Principios del Derecho Laboral

Los principios laborales son las reglas rectoras del Derecho y son relevantes en tanto para la solución de conflictos, ya sea a través de la interpretación o integración normativa (García, 1998, p.161).

Principio de Igualdad

El artículo 26° inciso 1, del de la Constitución Política señala que, en la relación laboral se debe respetar el Principio de igualdad de oportunidades con la prohibición de discriminación, ello implica la igualdad de oportunidades ya sea en el acceso al empleo y/o durante la relación laboral, debemos tener en cuenta que la discriminación, en el ámbito laboral genera desigualdades entre los pares y a su estas provocan desventajas sociales y económicas que debilitan las relaciones sociales incluso afectando la convivencia en el ambiente laboral (Rosas, 2015, p. 31).

Principio de Primacía de la Realidad

El Tribunal constitucional define este principio como el que sugiere que en caso de discordia de lo que ocurre en la práctica y lo que indica los documentos, debe otorgarse preferencia de lo primero (Rosas, 2015, p. 27).

Principio In Dubio Pro Operario

Este principio hace referencia a la regla del derecho Romano *in dubio pro reo*.

En la legislación peruana exige la interpretación más favorable al trabajador en caso de incertidumbre sobre el sentido de una norma (Rosas, 2015, p. 29).

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Este principio se basa en la protección que brinda el Derecho Laboral, el cual consiste en la nulidad de todo acto que el trabajador disponga en tanto se encuentre reconocido en una norma de carácter imperativo (Rosas, 2015, p. 33).

Elementos de la Relación Laboral

La Prestación Personal

La Ley de productividad y competitividad Laboral en su artículo 5, señala que “el trabajo debe realizarlo una persona natural de forma directa ante su empleador” (p. 5).

Aquí encontramos al sujeto que es la persona en concreta quien debe realizar la prestación comprometida, es sin duda alguna el trabajador una persona natural determinada quien se compromete a la realización de la prestación laboral, sin encargársela en todo o en parte a un tercero.

La Ley de Productividad y competitividad Laboral prevé, en sus artículos 15 y 16, los casos en que la prestación personal se suspende o se extingue, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, en la que facultan al empleador, sin previa autorización suspender temporalmente la relación laboral, el mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado, la renuncia o retiro voluntario del empleado, el despido bajo las justificaciones legales,

incluso el fallecimiento del empleador como persona natural o jurídica sea el caso (pp. 12, 13).

En ese sentido Sanguinetti (1987) señala que, la prestación de servicios es: “el compromiso del trabajador de poner a disposición del empleador la labor a realizar, la cual es inherente de su personalidad” (pp. 424-426).

La prestación personal de servicios, es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su actividad, la cual se efectúa de manera personal y esta no puede ser delegada a un tercero (Toyama y Vinatea, 2017, p.14).

La Subordinación

Se puede decir que es el vínculo jurídico que mantiene al deudor y al acreedor del trabajo, en el cual el acreedor (empleador) tiene el poder jurídico de direccionar el procedimiento para la realización del trabajo, el empleador adquiere esta atribución a partir del contrato de trabajo (Gamarra, L. et al., 2010, p. 23).

En este sentido la doctrina coincide que la facultad de dirección del empleador de tener la potestad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, dentro de los límites establecidos por la ley, de lo contrario estaría incurriendo en un ejercicio irregular de su derecho, en tanto el deudor (empleado) debe acatar las instrucciones.

Al respecto Luque (1999) señala que la subordinación: “es un dominio particular originario de la libertad de empresa que incide sobre un vínculo laboral cuyo objetivo es adaptar los recursos humanos al menester de la empresa para volverla más competente” (p. 30).

La subordinación, es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y su trabajador en una relación laboral, de aquí que surge la facultad del empleador de dirección, fiscalización y de sanción siempre que este considere conveniente, teniendo en cuenta criterios de razonabilidad (Toyama y Vinatea, 2017, p.14).

La Remuneración

La remuneración es la retribución otorgada por parte del empleador por la labor realizada a favor de su empleado, nuestra legislación señala como medio de pago del íntegro de lo que percibe el trabajador por el trabajo realizado, ya sea en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición (Neves, 2016, p. 38).

La remuneración es el íntegro del pago que recibe el empleado como contraprestación por parte del empleador por los servicios realizados a su favor, este pago puede ser dinerario o en especie (Toyama y Vinatea, 2017, p.14)..

Suspensión Laboral

Según Gómez, manifiesta al respecto que:

[...] La suspensión del contrato de trabajo, en teoría, su consecuencia siempre será la suspensión del pago de las remuneraciones por la misma naturaleza del propio contrato, y porque se impone, además el *principio exceptio non adimplendi contractus*, vale decir que el empleador no está obligado a efectuar el pago por un trabajo no ejecutado (Suspensión perfecta), pero no obstante ello, el contrato de trabajo continuará vigente. Por otro lado, existen suspensiones que por obligación tienen ser pagadas por el empleador o un tercero, siendo que actualmente, vienen siendo abonados por EsSalud (suspensión imperfecta), pago que se efectuará no obstante inexistir la prestación laboral” (2007, p. 113).

La suspensión laboral surge como resultado de algunos sucesos que, hace posible que se finalice el vínculo laboral, a causa de la ausencia de uno de los elementos principales de la relación laboral, como por ejemplo la prestación de servicios debido a causas justificadas, en la cual se suspende temporalmente, a fin de asegurar la conservación de la relación laboral.

Tipos de Suspensión de la Relación Laboral

Según los artículos 11 al 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que la suspensión del contrato es el cese temporal de la obligación que tiene el empleado con su empleador de prestarle los servicios y la del empleador de retribuirle económicamente, subsistiendo la relación laboral, podemos encontrar dos tipos de suspensión: suspensión perfecta y suspensión imperfecta. (p. 2).

Tabla 1. *Supuestos de suspensión perfecta y suspensión imperfecta de la relación laboral*

Suspensión Perfecta	Suspensión Imperfecta
Licencia para desempeñar cargos cívicos y cumplir con el servicio militar	Descanso vacacional
Sanción disciplinaria impuesta por el centro de trabajo	Permiso y Licencia para desempeñar cargo sindicales
Ejercicio del Derecho de huelga	permiso o licencia con goce remunerativo concedido unilateralmente por el empleador
Detención del trabajador	Licencia por paternidad
Inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses	Licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados gravemente
Permiso o licencia sin goce remunerativo concedido por el empleador	Licencia laboral por adopción de menores de edad por parte del empleado
Caso fortuito o fuerza mayor	Licencia por cierre temporal al empleador como consecuencia de una infracción tributaria
las faltas injustificadas del trabajador al centro laboral	Otras establecidas por norma expresa
Desarrollo de un trabajo intermitente	
Invalidez absoluta temporal	
Otras establecidas por norma expresa	

Fuente: Elaboración propia.

ÁMBITO NACIONAL

Protección a la mujer gestante trabajadora

La protección en beneficio de la mujer y las madres trabajadoras tiene un origen histórico, que se originó conjuntamente con el reconocimiento del derecho del trabajo.

Según Marcenaro (como se citó en Martínez, 1988, p. 241): “Fue la maquina la que simplicó y produjo el acceso ocupacional de las mujeres (...) por los atropellos iniciales (...) fue

creándose una normativa garantizadora y protectora (...) con cuatro manifestaciones: a) la duración máxima de la jornada de trabajo; b) los trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres; c) el descanso semanal; d) situación, en caso de ser madres”.

En este sentido debe entenderse que la evolución legislativa apuntaba hacia la mejora de condiciones laborales; ya que la permanencia máxima del horario laboral, las labores nocturnas de alto riesgo, insalubres y el descanso semanal; son condiciones laborales que son aplicables a todo trabajador sin distinción de sexo, en pleno cumplimiento al principio de igualdad en el ámbito laboral; sin embargo en la actualidad respecto a la mujer gestante trabajadora surge la necesidad especial de proteger y salvaguardar la integridad del neonato, esto quiere decir que el recién nacido tiene derecho que la madre tome un descanso pre y post parto garantizando de esta manera un completo desarrollo físico, además entendiendo que el descanso por lactancia es un derecho del recién nacido ya que se deben brindar las condiciones para su noral desarrollo. En este sentido, más que derechos que le asisten a la mujer gestante trabajadora son derechos del concebido o recién nacido para que este reciba los cuidados necesarios para su desarrollo (Marcenaro, 2009, p. 38).

Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú: la mujer y la madre trabajadora

El Derecho del trabajo surge en un primer momento como una necesidad de establecer una igualdad frente al desequilibrio económico de las partes involucradas en la relación laboral (empleador – trabajador), indicando que los trabajadores debían contar con al menos algunas condiciones mínimas que fueran de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, si bien la desigualdad entre el empleador y los trabajadores persisten en la actualidad, lo que se busca es tratar de equilibrar la relación, toda vez que se salvaguarden los derechos de los trabajadores (Landa, 2014, p. 222).

Según Yañez (1996), señala que la mujer forma parte de un grupo históricamente vulnerable, ya que esta no es solo responsable de su vida propia sino que es la encargada de velar por su prole, invierte más tiempo en las labores domésticas que el hombre, lo que

podría ser causa que esta rindiera menos en su centro laboral, y ser calificada como menos deseable como mano de obra (p. 60).

En nuestra Carta Magna, señala en el artículo 2, inciso 15 “toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley”.

Expresamente nuestra Carta Magna habilita e incluye a todas las personas para que puedan desarrollarse en el ámbito laboral, siempre y cuando con sujeción y orden de acuerdo lo establece la ley, regula el vínculo entre el empleador y el empleado.

Así también como también en su artículo 22 de la Constitución Política en vigencia al respecto el tribunal constitucional señala que el derecho al trabajo implica dos semblantes: el primero hace referencia a la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo, mientras que el segundo propone la protección del empleado a no ser despedido, a menos que sea por causa justa.

De tal manera el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, señala mayor énfasis de protección a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajen, en este sentido lo que se busca es asegurar su posición y desarrollo en el ámbito laboral.

Evolución legislativa de la inserción de la mujer gestante en el ámbito laboral peruano

Ley N^a 26644 Ley de descanso por maternidad (prenatal y postnatal)

El 27 de Junio del año 1996, se promulgo esta Ley, la cual señalaba que el periodo de descanso por maternidad sería de 45 días de descanso antes de la fecha del posible alumbramiento (descanso prenatal) y 45 días de descanso después del alumbramiento (descanso postnatal), en total 90 días por motivo de maternidad.

Esta Ley podía ser dividida en dos etapas (antes del alumbramiento y después del alumbramiento) la ley permite que el descanso pre-natal sea facultativo, ya que puede acumularlo al descanso post-natal de manera parcial o total siempre y cuando cumpla con dos requisitos:

- Comunicar al empleador con dos meses de anticipo por lo menos

- La mujer gestante deberá hacer presente a través del certificado médico que, la postergación del descanso pre-natal no afectará la salud de la madre ni del concebido.

Además que la norma permite acumular a la licencia por maternidad el descanso vacacional que tuviera pendiente de gozar, a lo cual debe comunicar a su empleador de la decisión con 15 días de anticipo por lo menos, cabe mencionar que no hace falta de aceptación por parte del empleador, puesto que la ley menciona que es tan solo necesario avisar al empleador de la decisión por lo menos con 15 días de anticipo.

Tabla 2. Modificaciones de la Ley 26644 Ley de descanso por maternidad

Ley N°26644 Ley de descanso por maternidad (prenatal y postnatal)	
El 27 de Junio del año 1996, se promulgo esta Ley	Periodo de descanso por maternidad 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso después del alumbramiento (descanso postnatal), total 90 días.
Modificaciones	
El 23 de diciembre del 2001, con la Ley N° 27606	Incluyó al Artículo 1 de la Ley 26644 un párrafo en el cual se establecía la ampliación del descanso postnatal en 30 días naturales en el caso de nacimiento múltiple.
El 07 de Febrero del 2013, con la Ley N° 29992	Modificaba el segundo párrafo del Artículo 1 de la Ley 26644, en el cual se establecía la ampliación del descanso postnatal en 30 días naturales en el caso de nacimiento de niños con discapacidad.
El 22 de Marzo del 2015, con Resolución Legislativa 30312	El Congreso aprobó el convenio 183 de la OIT que se refiere a la proteger la maternidad, el descanso por maternidad es de 98 días como mínimo (14 semanas).

Fuente: elaboración propia.

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

La Ley en mención fue publicada el 31 de Julio de 2003. Esta ley tiene como objeto garantizar el normal desarrollo del concebido, en la cual ante los trabajos riesgosos que exponga el normal desarrollo del embrión y el feto, durante la etapa gestacional, la madre

puede solicitar se le asigne otras funciones que no pongan en peligro la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto, no afectando los derechos laborales de la mujer gestante.

Ley 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Ley 28983, fue publicada el 15 de Marzo de 2007, Ley que tiene como objeto garantizar en hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, su dignidad, su libre desarrollo, su bienestar y su autonomía, impidiendo cualquier tipo de discriminación en el ámbito público y privado, en pleno ejercicio igualitario.

Ley Nª 30367 Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

La Ley en mención fue publicada el 25 de Noviembre de 2015, además para tal manifestación se tomó en cuenta lo estipulado en la constitución Política del Perú, respecto a la orden de no discriminación, teniéndose en cuenta la condición de la mujer trabajadora gestante frente al despido arbitrario.

Esta Ley prohíbe el despido arbitrario de la mujer trabajadora, es decir aquel despido que se realice dentro de los 90 días posteriores del alumbramiento, siempre que el empleador haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora.

Ley 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa Entre Varones y Mujeres

Ley publicada el 27 de Diciembre de 2017, esta Ley permite la elaboración de cuadros de categorías y funciones, una remuneración sin discriminación, planes de formación igualitarios, requisitos objetivos que permitan el ascenso del personal, difusión de políticas, prevención y sanción de hostigamiento sexual, protección a la condición de embarazo.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (Número 3)

Señala sobre quienes recaen los efectos del convenio, además de mencionar a quienes se les considera como empresas industriales, empresas comerciales.

El ámbito de protección hacia las mujeres, comprendiendo a toda persona del sexo femenino, ya sea casada no y sus hijos, entendiéndose como hijo legítimo o no.

Considera que la mujer no está permitida trabajar por una etapa de seis semanas posterior al parto, además tiene derecho de abandonar sus labores efectuando la muestra de su certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas.

La mujer percibirá por todo el periodo en que permanezca ausente, los beneficios suficientes para su sostenimiento y la del hijo, estas prestaciones, deberá ser fijada por la autoridad competente de cada país, ya sea satisfecha por el Tesoro público o por un sistema de seguros.

Convenio sobre la protección de la Maternidad (revisado), 1952 (Número 103)

Recaen los efectos del convenio, además de mencionar a quienes se les considera como empresas industriales, trabajos no industriales (trabajos ejecutados por empresas agrícolas, el trabajo doméstico en hogares particulares, mujeres que laboran en su domicilio.

El ámbito de protección hacia las mujeres, comprendiendo a toda persona del sexo femenino, ya sea casada no y sus hijos, entendiéndose como hijo dentro del matrimonio o no.

Las tasas de las prestaciones dinerarias y medicas deberá ser establecida por la legislación nacional de los miembros y estas deben asegurar la manutención del mujer y su bebé.

Caso la mujer esté en etapa de lactar, estará autorizada de interrumpir su trabajo durante el periodo que dure, además que no podrá ser despedida por parte de su empleador durante el tiempo de ausencia por maternidad.

Convenio sobre la protección de la Maternidad, 2000 (Número 183)

El entorno de protección hacia las mujeres, comprendiendo a toda persona del sexo femenino, sin ninguna diferenciación, y al hijo sin ninguna distinción.

El trato será aplicable a todas las mujeres empleadas, como también las mujeres que se desempeñan las diferentes formas atípicas de trabajo dependiente.

Se protege la salud de la mujer y el hijo, al no exponer a las mujeres gestantes o lactantes a realizar trabajos de riesgo.

Las mujeres a las que se le resulte aplicable el convenio tiene derecho de gozar a una licencia de maternidad de duración de al menos catorce semanas, además también establece que se deberá otorgar una licencia antes o después del periodo de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o en caso se presente complicaciones o ante el posible riesgo como consecuencia del embarazo o del parto, estos plazos podrán ser reguladas de acuerdo a la legislación de cada miembro.

El empleador está impedido de despedir en estado de gestación o cuando esta se encuentre de licencia, además garantiza que la mujer retorne al mismo puesto de trabajo o un puesto similar con el mismo salario al momento de su reincorporación.

La mujer tiene derecho a interrumpir su trabajo para dar de lactar a su hijo, la cual será estipulada por la legislación y la practicas nacionales.

Perú ratifico este convenio el 09 de mayo de 2009, la duración de la licencia por maternidad: es de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.

Las normativas internacionales son instrumentos legales que establecen principios y derechos respecto a las relaciones laborales. Estas normativas al ser ratificadas por los países miembros, surten sus efectos dentro de su territorio, por lo cual cada estado debe promover y proveer los medios para el correcto cumplimiento del convenio.

El análisis de las mujeres gestantes trabajadoras desde la Igualdad

Para hablar de igualdad e identificar actos desiguales, nos sentimos en la necesidad de conceptualizar este término a partir de lo que señala la doctrina y jurisprudencia.

Igualdad

Según la RAE, Const. “Prohibición, mandato constitucional que impide dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho.”

Este principio y derecho fundamental, supone que no importa el estatus social, la orientación sexual, o a que religión seamos simpatizantes, supone que tanto los hombres y mujeres debemos desarraigar los prejuicios impuestos por la sociedad, ya que ante la Ley somos iguales y tenemos el mismo valor, un valor especial por el simple hecho de existir, por ende deberíamos tener las mismas oportunidades para poder desarrollar nuestro proyecto de vida.

El derecho a la igualdad no solo implica que las personas sean tratadas de la misma manera ante la sociedad o en su centro laboral, es oportunidad igualitaria que se dé a las personas en el mismo escenario.

[...] Este principio se materializa en el ámbito formal a través del deber del estado de eludir de la producción legal de desigualdades arbitrarias o caprichosas; y en el ámbito material se concretiza a través del cuerpo político de proveer las óptimas condiciones para que se constituya un equilibrio de oportunidades para todos los seres humanos (p. 03).

Igualdad formal

Ante la Ley

Nuestra constitución expresamente prohíbe la discriminación de cualquier tipo, este derecho garantiza el respeto de los derechos de los seres humanos y nos pone a todos en un mismo nivel.

En este sentido las normas deben ser efectivas para todas aquellas personas sin excepción alguna, en base a la situación en la que se encuentren (Ley de Igualdad de Oportunidades Ley N° 28983).

En la aplicación de la Ley

El tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

“Se debe aplicar la ley cuando nos encontremos en las situaciones, dejando de lado las condiciones sociales, asimismo se le impone a los órganos jurisdiccionales a no aplicar las normas si es que estas no están establecidas” (antecedentes de la STC)

Supone que en la aplicación de la ley se debe dar el mismo tratamiento a todas las personas, sin embargo vemos muchas veces que eso no se cumple, debido a que nuestra sociedad y sus clases sociales se coluden para ser atendidos de manera preferencial y prioritaria.

Igualdad material

Igualdad de trato

Bajo esta premisa se determina ya sea a las entidades públicas, privadas y a particulares a no establecer tratos diferenciados sin justificación válida, es decir de manera arbitraria.

Esta obligación deriva de un mandato de no discriminar, la cual protege los derechos individuales y colectivos, en la cual se prohíbe de manera expresa hacer diferenciación en base a prejuicios establecidos en la sociedad.

Igualdad de Oportunidades

Toyama, J. (2006) se pronuncia sobre la igualdad de trato y de oportunidades, “son principios muy importantes ya que protege al trabajador para que no sufra un trato arbitrario por diferentes razones, ya sea ideológicas, políticas u otras razones” (p. 172).

De acuerdo a la posición del autor se entiende que el empleador se encuentra obligado a no ejercer cualquier tipo de diferenciación de manera arbitraria e injustificada ante su trabajador.

Marco histórico del Trabajo Femenino en el Perú

El trabajo femenino en nuestro país surge bajo la modalidad de trabajo colectivo, durante la época del incanato, el gobierno inca se regía a través de principios que dirigían la conducta de la sociedad: “ama sua, ama quella, ama llulla” (no robes, no mientas y no seas ocioso). Estos principios condicionaban el estilo de vida de los miembros de la sociedad inca, y también la vida de las mujeres.

La mujer trabajadora de la época incaica, se encontraba dentro del clan familiar ejerciendo funciones domesticas era la encargada de asistir a los miembros de su familia, además de participar en las faenas agrícolas y principalmente en la fabricación de telas, además de ser llevadas a los conventos destinadas como mujeres para el inca. (Lumbreras, s.f., p.263)

El desempeño de la mujer se vio ligado con las labores domésticas, las cuales se consideraron propias de su naturaleza la cual tenía su justificación divina, al señalar los orígenes de la cultura con la aparición del primer gobierno inca “...Mama Ocllo enseñó a la mujer a hilar y otras actividades domésticas”, en este sentido la mujer no podía aspirar ocupar un cargo político o de trascendente participación, sin embargo se puede decir que el trabajo colectivo de hombres, mujeres y niños garantizaba la supervivencia de todos en un ambiente de paz social que seguía patrones de valores morales, justicia y solidaridad (Silva, 1984, s.p.).

Tras la conquista española, la mujer peruana fue la principal víctima de abusos, opresión y discriminación, varios autores coinciden que además de ser explotada en el hogar (trabajo doméstico) ya sea bajo el dominio de su esposo o, como empleada de los patrones españoles, ya que estos últimos abusaban muchas veces de ellas, el feudalismo estableció una clase de sociedad jerarquizada, en la cual, a la diferenciación racial, se sumó la diferenciación social y la de género que dejó consecuencias muy graves para las mujeres (Villavicencio, 1990, p. 45).

Villavicencio, (1990), señala que en la época de la colonia, se encontraba mujeres de diferentes razas que eran de humilde condición, entre ellas mujeres libres y esclavas, que trabajan ejerciendo el comercio ambulatorio, trabajo doméstico, otras se desempeñaban como curanderas, en este sentido el feudalismo trajo consigo opciones de trabajo para la mujer, sin embargo estas opciones eran limitadas, cabe señalar que la religión y el idioma castellano – heredado por los españoles jugaron un rol importante en el proceso de socialización de la cultura incaica a través de la sumisión y obediencia, en la que la tarea de los quehaceres domésticos y cuidado de la familia eran obligaciones exclusivamente de la mujer. (p.45)

En este contexto, el proceso de colonización español estableció en el Perú una sociedad patriarcal que reflejaba la ideología de una sociedad que reflejaba la ideología de valores Europeo de aquella época (Silva, 1984, s.p.).

Tras las primeras manifestaciones de independencia del Perú del yugo español. La mujer trabajadora fue situada como “rabona” o comerciante de comida para los soldados. Sin embargo. Por otro lado tras la liberación, con la aparición del capitalismo, se mezclaron los intereses económicos, creando una nueva estructura social donde la participación de la mujer trabajadora se vio incrementada; en esta época la mujer trabajadora de clase pobre (indias, mestizas, criollas) tenían solo oportunidades laborales ocupacionales de artesanía o trabajadora manual, sus labores se resumían en una rutina que consistía en el lavado ropa a domicilio, a medio día cocinaba para un hogar específico y por las tardes preparaban alimentos que venderían en las calles; sin embargo la vida de la mujer burguesa y su incorporación en el trabajo público surgió como consecuencia de la Guerra del Pacífico (1881-1883), la cual generó la pérdida de esposos, padres o protectores, lo cual dio cabida

a que las mujeres una ocupación profesional limitado, carreras como docentes, secretarias, enfermeras (Villavicencio, 1990, p. 45).

Cabe señalar que a partir de la incorporación en un pequeño mercado laboral, dio inicio a la lucha de las mujeres por la reivindicación de los derechos de la población femenina: educación en centros escolares, ingreso a centros educativos de nivel superior, considerado hasta ese momento exclusivamente para los hombres.

La importancia de presencia de la primera organización sindical femenina del Perú en el año 1931 con 350 costureras, fueron muy reconocidas por las múltiples manifestaciones y huelgas que permitieron importantes reconocimientos de derechos laborales de las féminas; siendo así que mediante la presión de la masa trabajadora que en el primer gobierno de José Pardo y Barreda (1904-1908) se formularon al menos diez proyectos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres: sobre higiene y seguridad de los trabajadores, trabajo de niños y mujeres, descanso obligatorio, horas de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo (Villavicencio, 1990, p.45).

En la actualidad se evidencia una creciente participación de la mujer en el ámbito laboral, como profesional las mujeres han podido ocupar cargos muy importantes de dirección, jefaturales a base de mi mucho esfuerzo, ya que su desempeño no es solo como profesional en su centro de trabajo sino su rol como madre dentro de la sociedad, a diferencia del hombre que tiene oportunidades de alcanzar altos cargos sin competir o circunstancialmente. Nuestro país aparece en el continente como un país patriarcal y muy tradicionalista, en el trato que da a la mujer en los ámbitos que su herencia historia le a señalado como roles fundamentales (Cerna, M., Estrada. M. y Godoy, R., 1997, p. 27).

Marco Filosófico

El concepto filosófico adoptado en la presente investigación será a partir de las variables de estudio, la unidad de análisis y los criterios que ello conlleva empezaré por lo que significa la gestión humanista al referirnos a la mujer gestante, como ente atribuible de dignidad, en la cual lo que se busca es su bienestar e integración a la sociedad; los principios de la filosofía humanista se remonta aproximadamente a 2500 años de historia, en la cual se centraba principalmente en establecer la igualdad ante los hombres, atribuyéndoseles similares derechos, las mismas responsabilidades, capacidades; y las diferencias que se puedan suscitar entre los seres humanos no hace a uno menos digno que otro. (Reluz, F. y Cajachahua, L., 2011, p. 99).

Según Hegel, el trabajo consiste en la acción de servicio de una persona, es decir es una acción humana, ya que el ser humano actúa para satisfacer sus propios instintos los cuales son siempre naturales, pero cuando la persona realiza una acción pero no pensando en su propia satisfacción entonces trasciende en función de una idea, esto es lo que constituye la esencia del trabajo. (Maidana, S., 2004, p. 60).

Trabajo

Derecho del Trabajo

Para Neves (2007), el derecho del trabajo se ocupa de regular las relaciones laborales del empleador y el empleado, puesto que en esta relación el empleador se encuentra jerárquicamente por encima del empleado, por consiguiente no se trata de una relación de igual a igual, es por ello que el derecho laboral fija los principios y los términos para que esta relación sea lo más posible justa y no vulneren los derechos del empleado brindándole los mecanismos de defensa para que no haya un abuso ni se incurra en la explotación por parte del empleador.

Principios del derecho laboral

Los principios laborales son las reglas rectoras del Derecho y son relevantes en tanto para la resolución de conflictos, ya sea a través de la interpretación o integración normativa (García, 1998, p.161).

Elementos de la relación laboral

Prestación personal

Subordinación

La remuneración

Suspensión Laboral

Suspensión laboral perfecta.- La suspensión del contrato de trabajo cesa temporalmente la obligación de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración.

Suspensión laboral imperfecta.- La suspensión del contrato de trabajo cesa temporalmente la obligación de prestar el servicio, sin embargo la obligación del empleador de pagar la remuneración persiste.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es considerada como aquella descripción de lo que se pretende estudiar y obtener resultados dentro de un contexto amplio (Balliache, 2015).

Según Hernández, R (2014) concluye:

Refiere que la formulación de problema puede ser próximo o bien tardar un tiempo prudente; siempre y en cuando el investigador esté familiarizado con el tema a tratar, la complejidad misma de la idea, la existencia de investigaciones de antecedentes, el compromiso del investigador y sus capacidades personales” (pág. 36).

En esta etapa se considerará cuanto haya profundizado el autor con el tema materia de investigación.

Problema General

¿De qué manera influye la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, en el año 2017?

Problema Específico N° 1

¿De qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María?

Problema Específico N° 2

¿De qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral?

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO (TEÓRICA, PRÁCTICA Y METODOLÓGICA)

Hernández Sampieri, Fernández C. y Baptista, I. (2008),indica la causa del presente estudio manifestando sus razones. Por este medio se debe cosntatar que la investigación es indispensable y primordial (p. 51).

La trascendencia de toda investigación a desarrollar es la justificación, ya que explicas y expones las razones por la cual elegiste ese tema y las razones por la cual tu tema es de suma importancia para el desarrollo de esta investigación.

Justificación Teórica

Para llevar a cabo esta investigación, se tuvo en cuenta los principios constitucionales, del Derecho laboral y los convenios internacionales que nuestro país ha firmado, ya que bajo estas circunstancias se supone garantiza el cumplimiento del derechos de las mujeres trabajadoras gestantes, ya sea en el ámbito personal, profesional, y laboral.

Justificación Metodológica:

Cabe mencionar que las mujeres gestantes trabajadoras que han sufrido de discriminación indirecta en nuestra sociedad muchas veces no pueden identificar los actos o en otros casos no pueden probar que el empleador ha incurrido en actos de discriminación, por ende la necesidad de realizar nuestra investigación de tipo Teoría fundamentada, realizando un análisis de los recursos obtenidos.

Justificación Práctica:

Es necesario realizar una correcta aplicación de los principios del derecho laboral, respecto del acto discriminatorio indirecto a las mujeres gestantes, proporcionando argumentos que resulte útil, para que este sector sepa identificar estos actos y así denunciarlos, como también sea de utilidad a los empleadores y tengan en cuenta que acciones deben evitar.

Relevancia

El presente trabajo de investigación es de relevancia jurídica, y social, ya que contribuirá con la difusión de los diferentes tipos de discriminación, entre ellas la que nos interesa “la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes”, permitirá la identificación de los actos, costumbres y forma en la que este fenómeno se desarrolla, las causas los efectos que

desarrolla en las mujeres gestantes trabajadoras que han sido víctimas de este tipo de discriminación por parte de su empleador.

Por otro lado, esta tesis pretende contribuir con futuras investigaciones que planteen similares escenarios

Contribución

La presente investigación contribuye a identificar las causas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras de las entidades públicas, bajo el régimen 728 y 276, los efectos negativos que recae sobre este sector vulnerable de la población laboral y un análisis para identificar estos actos, además de las sanciones establecidas por la Ley en la vía administrativa y judicial.

OBJETIVOS

Se entiende como parte esencial dentro del problema, ya que existe debido a la existencia del problema, generando que el investigador pueda plantear de manera objetiva lo que desea lograr con dicha investigación (Flores, s.f.)

Objetivo General

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, en el año 2017

Objetivo Específico N° 1

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

Objetivo Específico N° 2

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral.

1.5 SUPUESTOS JURÍDICOS

Llamada también como hipótesis en el enfoque cuantitativo, el cual busca dar una posible respuesta en base al problema planteado (Bustamante D., s.f.)

Supuesto Jurídico General

La discriminación indirecta a las mujeres gestantes influye en el recibimiento del trato diferenciado hacia las trabajadoras, debido a su condición de gravidez, debido a que su empleador considera que su rendimiento laboral no es de la misma calidad que de un hombre o una mujer que no esté en el proceso de embarazo.

Supuestos Jurídicos Específicos

Según Hernández (2014) “La hipótesis son las guías de una investigación o estudio; asimismo indican que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno de investigación. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones” (p. 104).

Supuesto Especifico N° 1

Las prácticas de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes que las afecta son las que se derivan de una norma establecida por parte del empleador, que vulnera o limita los derechos de las mujeres gestantes.

Supuesto Especifico N° 2

Los mecanismos jurídicos resultan insuficientes toda vez que las políticas, normas y leyes no prevén casos de discriminación indirecta hacia los grupos que representan mayores índices de vulnerabilidad.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para Monje (2011), El diseño es la organización que se debe seguir en una investigación, a fin de hallar resultados confiables y su relación con los integrantes surgidos de los supuestos (p.109).

El diseño a emplear es la Teoría fundamentada, puesto que utilizaré una serie de procedimientos que, a través de la inducción, genera una teoría explicativa de un determinado fenómeno de estudio (Strauss y corbin, 1990, p. 97).

De tal manera pretendemos realizar una interpretación y análisis de manera integral.

El tipo de Investigación

Es BÁSICO puesto que su objetivo es mejorar el conocimiento *per se*, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato (Tam, J., Vera, G, y Oliveros, R., 2008, p.146).

Puesto que, la investigación está dirigida especialmente al estudio de la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes en el ámbito laboral del Sinaut-Sunat, en el año 2017, para que las mujeres gestantes que laboran y son víctimas de discriminación sepan identificar estos actos hostiles y denunciar.

Enfoque cualitativo

Según Hernandez, R. (2014) señala que: “El enfoque cualitativo utiliza la recolección de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación [...] en los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis, antes, durante y después de la recolección y análisis de datos (pág. 7-8).

Este tipo de enfoque permite la observación materia de investigación de una manera amplia.

2.2 MÉTODO DE MUESTREO

Método no probabilístico

“Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto fundamentalmente en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen, T. y Manterola, C., p.230).

Para la realización del presente trabajo de investigación elegí 10 mujeres gestantes trabajadoras pertenecientes al Sinaut-Sunat, las cuales cumplieron las siguientes condiciones:

1. Ser mujer gestante trabajadora durante el periodo 2017.
2. Haber sido víctima de discriminación por motivo de embarazo.
3. Mujer gestante trabajadora que hizo uso de licencia pre-natal.
4. Mujer gestante trabajadora que hizo uso de licencia por motivo de embarazo de alto riesgo.

Escenario de Estudio

Discriminación indirecta en mujeres gestantes trabajadoras del Sinaut-Sunat del Distrito de Jesús María.

Caracterización de Sujetos

Valderrama (2016), considera la importancia en el enfoque cualitativo, porque permite seleccionar a los participantes (p.316).

SUJETOS	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCIÓN	CARGO
1	Warner Juan Luis Gómez Rioja	SUNAFIL	Especialista Legal / Abogado
2	Victoria Ponce del Castillo	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Especialista Social
3	Jean Pierre Baca Balarezo	MINJUS	Asesor DGDH / Abogado
4	Fiorella Alessandra Ayay Calla	MINJUS	Asesor DGDH / Abogado
5	Rita Evelyn Morales Cervantes	Colegio de Abogados de Lima – Dirección de Derechos Humanos	Abogada / conciliadora de LADNA
6	Paola Bringas F.	Poder Judicial – Sede Macedo	Secretaria Judicial
7	Dora Rufina Mujica Minaya	Poder Judicial – Sede Macedo	Secretaria Judicial
8	Felix Cahuaza Diaz	Abogado	Abogado
9	Marjorie Yajahira Alvarado Alvarado	Abogado	Abogado
10	Julio César Ramirez Ramirez	Abogado	Abogado

Fuente: Elaboración propia

Plan de análisis o trayectoria Metodológica

Para llevar a cabo la presente investigación se ha considerado entrevistar 10 especialistas con conocimiento en materia laboral, para lo cual hicimos uso del instrumento de guía de entrevista; además se consideró la elaboración de un cuestionario dirigido a las mujeres gestantes trabajadoras del Sinaut-Sunat, además del uso de la guía de análisis documental.

2.3 RIGOR CIENTÍFICO

“El rigor en los métodos está relacionado con cada una de las etapas del proceso de investigación” (Arias, M. y Giraldo, C., 2011, p. 506).

En la presente tesis las técnicas y procedimientos metodológicos sirven para extraer la información, la cual es válida, veraz y para el presente trabajo de investigación no ha sido alterada.

Validación y Confiabilidad

Validación y confiabilidad:

Los instrumentos utilizados en este trabajo tanto la guía de entrevistas, la guía de análisis documental y el cuestionario fueron validados por medio de una ficha de validación de instrumento, las cuales fueron evaluados por asesores de desarrollo de proyecto tesis. En el siguiente cuadro se detallara el porcentaje de validez y los nombres de los asesores que lo otorgaron:

INSTRUMENTO N° 1: GUÍA DE ENTREVISTAS		
	Apellidos y Nombres	Calificación
Experto 1	Rodríguez Figueroa, José Jorge	96%
Experto 2	Chávez Rodríguez, Elías Gilberto	95%
Experto 3	Wenzel Miranda, Eliseo Segundo	95%
	TOTAL	95%

Fuente: Elaboración propia, Lima 2018.

INSTRUMENTO N° 2: CUESTIONARIO		
	Apellidos y Nombres	Calificación
Experto 1	Rodríguez Figueroa, José Jorge	96%
Experto 2	Chávez Rodríguez, Elías Gilberto	95%
Experto 3	Salas Quispe, Mariano Rodolfo	95%
	TOTAL	95%

Fuente: Elaboración propia, Lima 2018.

INSTRUMENTO N° 2: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO		
	Apellidos y Nombres	Calificación
Experto 1	Rodríguez Figueroa, José Jorge	96%
Experto 2	García Taboada Augusto Fortuna	94%
Experto 3	León Acosta, Leniks Manuel	95%
	TOTAL	95%

Fuente: Elaboración propia, Lima 2018.

2.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Proceso dinámico, interactivo, reflexivo, creativo, metódico y sistemático. Requiere organizar el material disponible y los datos recolectados. La profundidad del análisis depende si se trata de estudios exploratorios, descriptivos o interpretativos. El proceso básico comprende múltiples lecturas, transcripción, codificación, categorización, comparación constante de los datos emergentes para detectar similitudes o divergencias, empleo de diagramas pueden ayudar al investigador a un análisis reflexivo de los testimonios, discurso, etc. Por otro lado los mapas conceptuales permiten develar el fenómeno de estudio y alcanzar las consideraciones finales.

Este análisis puede trabajarse de forma inductiva iniciando de manera individual con cada discurso, testimonio o memorando; seguidamente se realiza el análisis grupal, lo cual nos

ayuda a comprender totalmente el fenómeno de estudio. Sin embargo también se puede realizar con ayuda de programas computarizados como Atlas TI, cuando se trate de volúmenes grandes de datos. Existen una variedad de modelos o trayectoria de análisis dependiendo del tema de interés y el diseño de estudio seleccionado.

2.5 ASPECTOS ÉTICOS

En la presente investigación, se ha respetado los derechos de autor, pues a través del método de cita APA, encomendados por nuestra casa de estudios la Universidad Cesar Vallejo, toda vez que se ha recabado informaciones necesarias de diversos autores, con la finalidad de incrementar doctrina valiosa a la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis e Interpretación de las Entrevistas

El Objetivo General es:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

De acuerdo a la pregunta N^o 1: ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Gómez, Baca, Morales, Ayay, Alvarado, Ramírez y Cahuaza, consideran que la discriminación indirecta influye de una manera muy drástica y negativa en la vida laboral de las mujeres gestantes trabajadoras, en el desarrollo de sus facultades laborales, como en sus cargos, remuneraciones, siendo que esto les impide continuar desarrollando sus capacidades profesionales, impidiéndoles continuar con sus labores, además de limitárselas económicamente se les restringe otros derechos, como también se verá reducido su capacidad de gasto; ya que las mujeres en estado de gravidez son doblemente vulnerables, por atribuírseles principalmete cuidado de la prole.

Por otro lado Bringas y Ponce, consideran que la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral influye el estado de ánimo, puesto que muchas veces causa estrés en la madre gestante, al exigirle que cumpla con labores extras que les encomienda, esto hace que se sobrecargue de temor, miedo y ansiedad lo que repercute en el bebé lactante.

A su vez Mujica, señala que, en ocasiones cuando el empleador advierte el embarazo ya no contrata a la mujer gestante, asimismo la discriminación afecta al neonato en tanto su empleador le restringe a la madre a no ejercer el derecho a la lactancia.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que respecto a la discriminación indirecta consideran que influye de manera negativa en la vida personal y profesional de las mujeres gestantes, influye en su estado de ánimo debido a que los empleadores someten a mucho estrés a la mujer gestante afectando el desarrollo de su bebé, y en el ámbito profesional, ya que al atribuírseles principalmente el cuidado de la prole, esta actividad va interferir en el desarrollo normal de sus actividades profesionales, por un lado se le restringen derechos remunerativos, posibilidad de ascender de puesto en el trabajo, esta es una etapa en la que el desarrollo profesional de la mujer se ve paralizado.

De acuerdo a la pregunta N° 2: ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales, Gómez, Ponce, Baca, Alvarado, Ramírez y Cahuaza, consideran que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en varios ámbitos, ya sea en el ámbito profesional (exclusión de mujeres gestantes a capacitaciones), en el ámbito Laboral y económico, en el sentido que a las mujeres gestantes se las excluye de recibir bonificaciones que exijan como requisito, el cumplimiento de las mínimas horas de jornada de trabajo, puesto que estas tendrán que tomar sus descansos pre y post natal o que perciba una bonificación inferior al de una trabajadora no gestante o un trabajador hombre, además que se las excluye tener oportunidades de ascenso a puestos de jefaturas o que demanden tiempo.

Por otro lado Bringas, Mujica y Ayay, sostienen que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en el sentido que los empleadores muchas veces intervienen de manera negativa en la toma de decisión de la mujer gestante, toda vez que mediante actos de hostigamiento el empleador incita a las mujeres gestantes a renunciar.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en varios ámbitos, en el ámbito profesional, laboral, económico, debido a que se les excluye de participar de que exijan como requisito, el cumplimiento de las mínimas horas de jornada de trabajo, puesto que estas tendrán que tomar sus descansos pre y post natal o que perciba una bonificación inferior al de una trabajadora no gestante o un trabajador hombre, además que se las excluye tener oportunidades de ascenso a puestos de jefaturas o que demanden tiempo, por otro lado la intervención por parte del empleador influye en la mujer gestante para que esta renuncie, deido a la sobrecarga laboral que este le asigna muchas veces a fin de lograr su cometido.

De acuerdo a la pregunta Nª 3: ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?, se a obtenido los siguientes resultados:

Según Ponce, Gómez, Ayay, Mujica, Alvarado, Ramírez y Cahuaza señalan que: La principal causa de la discriminación indirecta que afecta a mujeres gestantes en el ámbito laboral, es que los empleadores consideran que la gestación, parto y lactancia son periodos fisiológicos que disminuyen la capacidad de concentración de la mujer en el trabajo y por lo tanto afecta su productividad, además los entrevistados consideran que no existe una conciliación familiar-laboral y que el concepto patriarcal y machista se encuentra muy arraigado en nuestra sociedad y la cual asigna a las mujeres exclusivamente el cuidado de hijos, enfermos y adultos mayores, sobrecargando a las mujeres de actividades no remunerativas dentro del hogar, en la cual no hay mucha participación por parte del hombre, ya que dentro del concepto patriarcal o machista posiciona al hombre como el padre proveedor desplazando de esta manera a las mujeres al cuidado de los hijos.

Por otro lado Morales, Bringas, sostienen que las causas de la discriminación indirecta no solo existen con el trato diferenciado al trabajador, sino que puede venir agravado por la violencia, maltrato contra las trabajadoras mujeres en consecuencia puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él.

Sin embargo Baca, señala que, una de las causas se presenta en el diseño de normas, lineamientos no se tiene en cuenta todos los sectores, y debe tomarse en cuenta especialmente los sectores de mayores índices de vulnerabilidad.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que respecto a las causas de la discriminación indirecta a mujeres gestantes en el ámbito laboral se debe a que los empleadores consideran que la gestación es una etapa que disminuyen la concentración de la mujer en el trabajo y por lo tanto afecta su productividad, otra de las causas es el concepto patriarcal o machista que subsiste en nuestra sociedad, ya que dentro de este concepto se posiciona al hombre como el padre proveedor desplazando de esta manera a las mujeres al cuidado de los hijos, por otro lado los entrevistados señalan que en algunas ocasiones al momento de diseñar una norma no se tiene en consideración todos los sectores con alto índice de vulnerabilidad.

Respecto al Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

De acuerdo a la pregunta N° 1, del Objetivo Especifico N°1: ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Gómez, Ponce, Baca, Morales, Alvarado, Ramírez y Cahuaza, señalan que las practicas más frecuentes de discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras se presenta al momento que las mujeres gestantes tendrán que ejercer su descanso por 98 días y posteriormente tendrán que hacer uso de la hora de lactancia y los empleadores decidan efectuar un aumento remunerativo o bonos remunerativos por realización de horas extras y poner como requisitos cumplir un record laboral contabilizando un mínimo de días y/o 8 horas diarias, aparentemente la norma es neutra, sin embargo se verán afectadas las mujeres que hayan hecho uso de sus descanso pre-post natal y las que hacen uso de la hora de lactancia.

Sin embargo Ayay, Mujica y Bringas, sostienen que las practicas más frecuentes de discriminación indirecta a mujeres gestantes son sobrecargarlas de trabajo, hacerlas elegir entre ir a su control de maternidad o seguir trabajando amenazándolas de ser despedidas y se puede dar también en caso de los horarios, que la mujer gestante tenga que llegar más temprano o retirarse más tarde, en este sentido una distinción en el trabajo de la mujer gestante.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que respecto a las practicas más frecuentes de discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras se presenta al momento que los empleadores decidan efectuar un aumento remunerativo o bonos remunerativos por realización de horas extras y poner como requisitos cumplir un record laboral contabilizando un mínimo de días y/o 8 horas diarias, aparentemente la norma es neutra, además de sobrecargarlas de trabajo, hacerlas elegir entre ir a su control de maternidad o seguir trabajando amenazándolas de ser despedidas y se puede dar también en caso de los horarios, que la mujer gestante tenga que llegar más temprano o retirarse más tarde.

De acuerdo a la pregunta N^a 2, del Objetivo Especifico N^a1: ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿Porque?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales, Bringas, Mujica, Ayay, Gómez, Ponce, Alvarado, Ramírez y Cahuaza, señalan que efectivamente si se presenta la discriminación indirecta mediante diferencias de remuneraciones o ascensos a puestos de trabajo, debido realización de la recategorización de remuneraciones tomando en cuenta el periodo laborado, a veces se impide para ascensos laborales que las mujeres gestantes o mujeres con cargas laborales recientes puedan ascender de manera natural, se colocan requisitos que no puedan ser cubiertas por ellas, por ejemplo los records laborales, ascender al personal que haya laborado los últimos 6 meses o que tengan un límite de mínimo de jornada diaria, sabiendo que las mujeres gestantes han hecho uso de los descansos legales por maternidad y las horas correspondientes por lactancia.

Por otro lado Baca (2018), Considera que: no necesariamente se consideraría discriminación indirecta, sin embargo muchas vulneraciones devienen de la no contratación de mujeres en edad reproductiva o gestantes, puesto que las mujeres son quienes invierten mayor tiempo en el cuidado de la familia, adultos mayores, por lo cual se estaría disminuyendo la capacidad de gasto de una familia.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que efectivamente si se presenta la discriminación indirecta mediante diferencia de remuneraciones o ascensos a puestos de trabajo, debido a que en la realización de recategorización de remuneraciones los empleadores toman en cuenta el periodo laborado de sus trabajadores y trabajadoras, estableciendo un mínimo de días u horas que un empleado debe laborar a fin de que se considere como beneficiario de dicha bonificación, impidiendo de esta manera que las mujeres gestantes que hayan hecho uso de sus días de licencia por maternidad, o no reciban dicha bonificación o simplemente que su bonificación sea menor a la de otros trabajadores; además los entrevistados consideran que otra forma de discriminación indirecta a mujeres gestantes recientes o mujeres con cargas familiares

recientes se manifiesta en el impedimento de ascensos laborales, se colocan requisitos que no puedan ser cubiertas por ellas.

De acuerdo a la pregunta N° 3, del Objetivo Especifico N°1: ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales, Btingas, Mujica, Baca, Ayay Alvarado, Ramírez y Cahuaza, consideran que la discriminación indirecta se presenta en las distintas etapas de la relación laboral, ya sea al momento de la postulación a un puesto de trabajo, durante la vigencia del contrato laboral y al término del mismo, porque al encontrarse en un estado vulnerable pueden excederse en recargarles de labores y al no cumplirlas se ven amenazadas de no renovarles el contrato, afectando sus salarios o en algunos casos de madres gestantes que desconocen sus derechos laborales abandonan sus trabajos sin reclamar sus beneficios sociales.

Sin embargo Gómez y Ponce, consideran que la discriminación indirecta se presenta con mayor frecuencia durante la relación laboral, y también en la extinción del vínculo laboral aunque cada vez con menor frecuencia, ya que los empleadores se cuidan más al momento de fundamentar las causas del despido ya se pueden convertir en despidos nulos que ameritaría la reposición o indemnización.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que la discriminación indirecta se presenta en las distintas etapas de la relación laboral, ya sea al momento de la postulación a un puesto de trabajo, durante la vigencia del contrato laboral y al término del mismo o en algunos casos de madres gestantes que desconocen sus derechos laborales abandonan sus trabajos sin reclamar sus beneficios sociales.

Respecto al Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

De acuerdo a la pregunta N^a 1, del Objetivo Especifico N^a 2: ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?, se a obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales, Bringas, Mujica, Gómez, Ayay, Baca, Ponce Alvarado, Ramírez y Cahuaza, señalan que las consecuencias jurídicas siempre que haya una afectación de derechos fundamentales contra la dignidad del ser humano será sancionado en el ámbito administrativo como SUNAFIL, se conoce como una infracción muy grave, en caso se pueda probar una discriminación indirecta, se puede multar con hasta 3 IUT, la vía judicial nos da la opción de ser repuestos en el trabajo o una indemnización, a través de una demanda de despido nulo; además los entrevistados señalan que ante una norma administrativa discriminatoria procede la demanda de acción popular siempre que vulnere derechos fundamentales.

De lo antes mencionado por los diferentes entrevistados se puede advertir que las consecuencias jurídicas son las sanciones previstas por la ley, ya sea en la vía administrativa siendo la entidad competente el Ministerio de Trabajo a través de SUNAFIL, mediante la imposición de una multa de hasta 3 IUT, en caso de comprobarse la discriminación indirecta o en la vía judicial, mediante la demanda de despido nulo, en la cual se cabe la reposición de la trabajadora o la indemnización, y por otra parte también cabe la demanda de acción popular, toda vez que la entidad empleadora mediante resolución, normas administrativas discrimine a este sector vulnerable como lo son las mujeres gestantes trabajadoras.

De acuerdo a la pregunta N^a 2, del Objetivo Especifico N^a 2: ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta? se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales, Bringas, Mujica Alvarado, Ramírez y Cahuaza, consideran que los mecanismos jurídicos disponibles son: el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, reconoce que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad sin discriminación, a su vez el artículo 1.1 del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial, a través de procesos Constitucionales y laborales.

Por otro lado Baca y Ayay, sostienen que: los mecanismos jurídicos disponibles por parte del Ministerio de Justicia, se encuentra el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021 , la cual diseña y fortalece la Política Pública de promoción y protección de los Derechos Civiles, económicos, sociales y culturales de grupos de especial protección.

Según Ponce, señala que uno de los mecanismos jurídicos disponibles es la Ley N° 28983, la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que tiene por objeto, garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía impidiendo cualquier tipo de discriminación tanto en entidades públicas como privadas.

A su vez Gómez, señala que: Los mecanismos jurídicos disponibles son las demandas correspondientes al despido nulo, que da la facilidad de reposición de la trabajadora, además que la madre gestante esta exceptuada de ser despedida durante el periodo de gestación, el periodo de licencia o el periodo de lactancia, salvo que exista una causa justa de despido.

De lo antes mencionados por los diferentes entrevistados se puede advertir que los mecanismos jurídicos disponibles son tanto normas internacionales, encontramos convenios por la OIT, y nacionales, como la Constitución Política de 1993, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las demandas interpuestas por despido nulo, que da la facilidad de reposición de la trabajadora, además que la madre gestante no puede ser despedida salvo falta grave.

De acuerdo a la pregunta N° 3, del Objetivo Especifico N° 2: ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?, se ha obtenido los siguientes resultados:

Al respecto Morales,Bringas Alvarado, Ramírez y Gómez, consideran que el rol del estado es protector, tal como señala la Ley 30709, la cual data de noviembre del 2017, reglamenta todo lo que no se regulo antes porque compatibiliza el ámbito familiar y laboral, es protector para las mujeres y mujeres gestantes que no haya discriminación e igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado Ponce, Ayay, Baca, Mujica y Cahuaza, consideran que el rol es del Estado de garantizar y proteger, asimismo las normas de regulación en el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de la Mujer con la protección de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes trabajadoras e intersectorialmente en coordinación con los demás ministerios que sean de su competencia.

Respecto a los entrevistado se puede señalar que consideran que el rol del estado es protector, tal como señala la Ley 30709, la cual data de noviembre del 2017, reglamenta todo lo que no se regulo antes porque compatibiliza el ámbito familiar y laboral, es protector para las mujeres y mujeres gestantes que no haya discriminación e igualdad entre hombres y mujeres.

3.2 Descripción de Análisis Documental

El Objetivo General es:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

Según la Sentencia del Expediente **05652-2014-PA/TC**, Con fecha 13 de octubre de 2012 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana (SBLM) y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), solicitando que se deje sin efecto el despido discriminatorio del que habría sido objeto; y que en consecuencia se ordene su reposición en su puesto de trabajo, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir. El Tribunal Constitucional , en la parte Resolutiva expresa:

[...] la discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate. De este modo, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación laboral también puede

venir agravada por la violencia (física o psicológica), u ofensas brutales y malos tratos, el acoso moral, o el acoso sexual ejercidos contra ciertas categorías de trabajadores, como es el caso de las mujeres.

En consecuencia, puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él (Fundamento 41).

[...] la discriminación es indirecta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, pues la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual. Por ejemplo, el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad lingüística no es requisito indispensable para su desempeño es una forma de discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen. También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que éste no se realice sobre bases objetivas y razonables (Fundamento 45).

Respecto de la sentencia 05652-2014-PA/TC, el Tribunal Constitucional señala que la discriminación indirecta se presenta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos negativos para cierto grupo de integrantes de un colectivo determinado, sin causa justificable alguna, en consecuencia, influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él, También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que éste no se realice sobre bases objetivas y razonables; el hecho que el empleador tenga que supeditar a sus trabajadoras de cierto grupo social históricamente discriminado requisitos que específicamente este grupo no podrá cumplir, por razones .

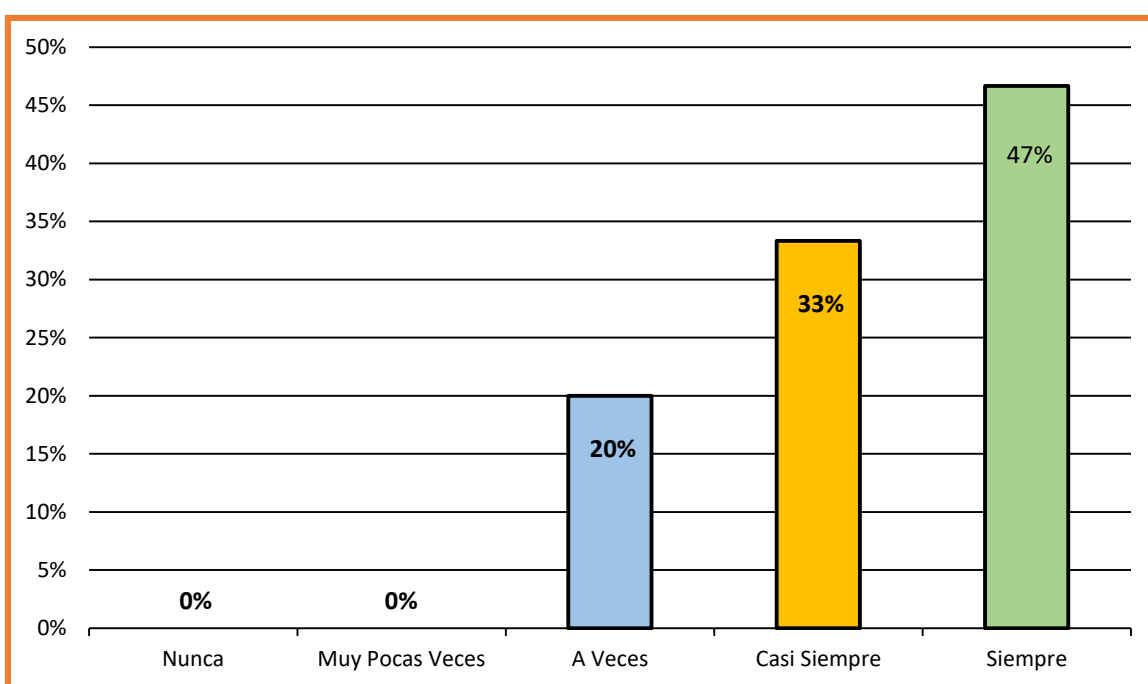
3.3 Descripción de Análisis De Cuestionarios

Respecto al Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

De acuerdo a la pregunta N^o 1: ¿Considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral?

Gráfico 1



Al respecto el 47% Considera siempre que, la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral, mientras el 33% Considera que casi siempre, la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral y el 20% Considera a veces, que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral.

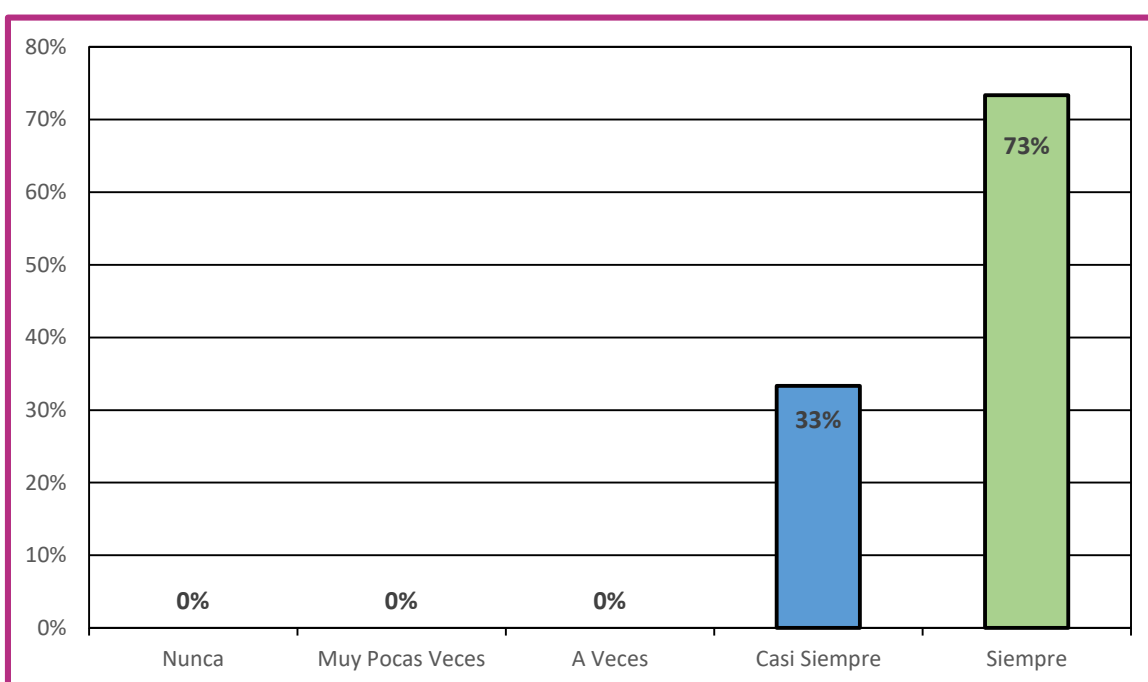
Por lo tanto la mayoría de los encuetados consideran que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el período de gravidez.

Respecto al Objetivo Especifico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

De acuerdo a la pregunta N° 2: ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?

Gráfico 2



Al respecto el 73% considera siempre, que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra mujer, por otro lado el 33% considera casi siempre, que la discriminacion indirecta es un tipo de violencia contra la mujer.

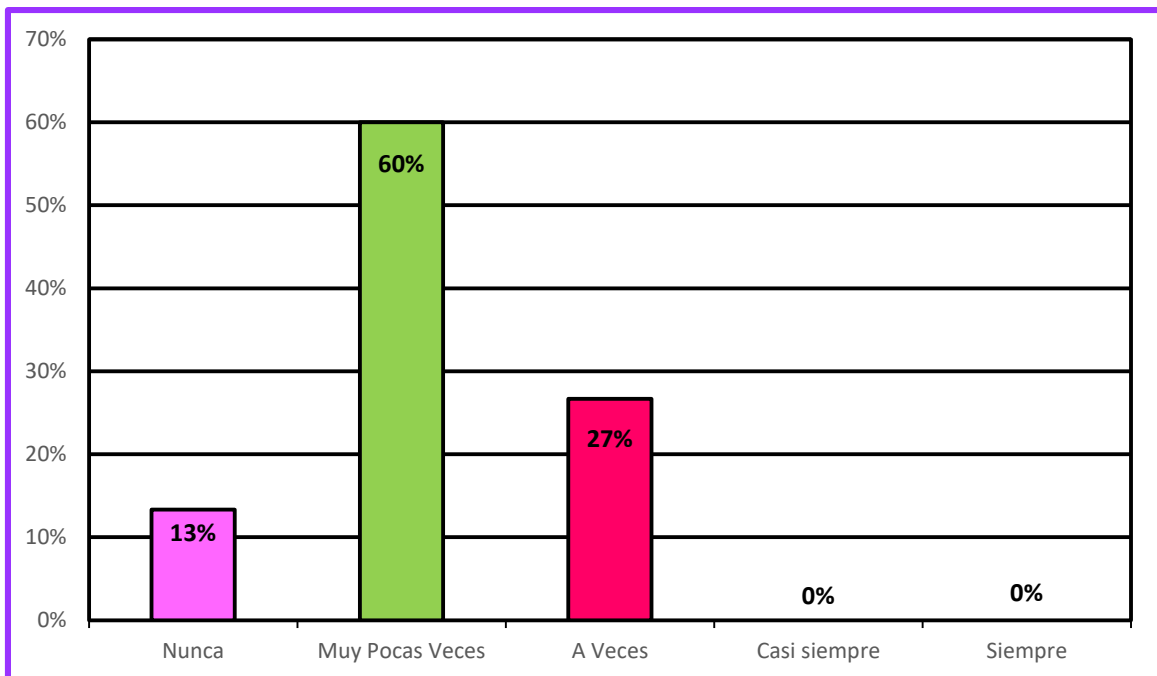
Por lo tanto la mayoría de los encuestados consideran que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra las mujeres gestantes.

Respecto al Objetivo Especifico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

De acuerdo a la pregunta N° 3: ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

Gráfico 3



Al respecto el 60% considera que muy pocas veces el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras, mientras que el 27% considera que a veces, el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras, mientras que el 13% considera que el Estado nunca difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras.

Por lo tanto la mayoría de los encuestados consideran que muy pocas veces el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta a las mujeres gestantes.

IV. DISCUSIONES

Respecto al Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana.

Se ha cumplido basado en las entrevistas que señalaron que Respecto a los entrevistados se puede señalar que consideran que la discriminación indirecta influye de manera negativa en la vida personal de las mujeres gestantes y las personas que se encuentran bajo su cargo, siendo que esto les impide continuar desarrollando sus capacidades profesionales, impidiéndoseles continuar con sus labores, además de limitárselas económicamente se les restringe otros derechos, asimismo, la discriminación indirecta afecta, en diferentes ámbitos de sus labores debido a que se les excluye de bonificaciones o se les impida ascender a puestos que requieran mayor tiempo, responsabilidad y compromiso, además de la intervección por parte de los empleadores induciendo a las mujeres gestantes a tener que renunciar siendo que se consideran una de las principales causa de la discriminación indirecta a mujeres gestantes en el ámbito laboral se debe a que la gestación es una etapa que disminuyen la concentración de la mujer en el trabajo y por lo tanto afecta su productividad, además de no tomarse en cuenta a este sector vulnerable de la población en el momento de la elaboración de normas que las protejan; y además está acreditado con el análisis documental en la cual se observa que, la discriminación indirecta se presenta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos negativos para cierto grupo de integrantes de un colectivo determinado, si causa justificable alguna, en consecuencia , puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él, Y por último las encuestas señalaron que, lael 47% Considera que siempre, la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral, mientras el 33% Considera que casi siempre, la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral y el 20% Considera a veces, que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante el periodo de gravidez, en el ámbito laboral. Por lo tanto la mayoría de los encuestados considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes durante su período de gestación.

Dichos resultados obtenidos coinciden con la tesis o teoría de Iglesias (2008), quien señala que: puede presenciarse discriminación en contra de cierto grupo al momento de contratar

a los trabajadores (mujeres gestantes). Esto se ve reflejado cuando el empleador asume de antemano que la productividad no es de manera individual, sino que lo asocia a un grupo en específico (mujeres gestantes), la cual consideraría poco productiva, por lo que evitaría contratar a mujeres gestantes; ya que el empleador no solo tendría que asumir la poca productividad efectos del embarazo, sino además los permisos médicos dentro del horario laboral (p. 120).

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por el autor Camacho, (2017). En su tesis titulada El derecho a la conciliación familiar y laoral: un mecanismo para superar la desigualdad entre mujeres y hombres en el Perú, del programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, concluye:

“solo a partir de una visión que desarrolle la conciliación familiar y laboral como un derecho que no debe ser atribuido a un sexo específico, sino como un mecanismo que pueda servir, tanto para trabajadores como para trabajadoras, es que se logrará superar las desigualdades generadas a partir del reparto actual de trabajo, que encasilla injustamente a las mujeres como encargadas prioritarias del cuidado” (p. 27).

Respecto al Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

Se ha cumplido basado en las entrevistas que señalaron que Respecto a los entrevistados, se puede señalar que las practicas más frecuentes de discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras se presenta al momento que los empleadores decidan efectuar un aumento remunerativo o bonos remunerativos por realización de horas extras y poner como requisitos cumplir un record laboral contabilizando un mínimo de días y/o 8 horas diarias, aparentemente la norma es neutra, además de sobrecargarlas de trabajo, hacerlas elegir entre ir a su control de maternidad o seguir trabajando amenazándolas de ser despedidas y se puede dar también en caso de los horarios , que la mujer gestante tenga que llegar más temprano o retirarse más tarde, además que la discriminación indirecta se presenta mediante diferencia de remuneraciones o ascensos a puestos de trabajo, debido a que la

realización de la recategorización de remuneraciones tomando en cuenta el periodo laborado, a veces se impide para ascensos laborales que las mujeres gestantes o mujeres con cargas laborales recientes puedan ascender de manera natural, se colocan requisitos que no puedan ser cubiertas por ellas, y consideran que la discriminación indirecta se presenta en las distintas etapas de la relación laboral, ya sea al momento de la postulación a un puesto de trabajo, durante la vigencia del contrato laboral y al término del mismo o en algunos casos de madres gestantes que desconocen sus derechos laborales abandonan sus trabajos sin reclamar sus beneficios sociales. Y por último las encuestas señalaron que, el 73% considera siempre, que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra mujer, por otro lado el 33% considera casi siempre, que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer. Por lo tanto la mayoría de los encuestados considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra las mujeres gestantes.

Dichos resultados obtenidos coinciden con la tesis o teoría de Geblo (2009) quien señala que: las conductas y acciones discriminatorias que afectan a una persona o grupo con ciertas características personales pueden arraigarse en una organización o comunidad. Estos comportamientos a menudo se vuelven parte de la cultura de la organización y se ven reforzados por políticas o procedimientos. Si una organización tiene muchas quejas sobre un tema similar o similar, puede ser debido a una discriminación arraigada, también conocida como discriminación sistémica, También se presenta la discriminación indirecta cuando se expresa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducidas en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que no se realice y no se pueda sustentar objetivamente. (p.154)

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por el autor Así mismo para, Valdez (2013). En su tesis titulada *El Derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado académico de Magíster en Derecho, respecto a la discriminación indirecta concluye que: la equidad de género en el estado Peruano, deben ser aplicadas tanto en las entidades públicas y privadas, respetando el mandato imperativo de la constitución y de los tratados internacionales de no discriminar, a su vez que el Ministerio de trabajo y promoción del empleo debe garantizar el cumplimiento de dicho mandato aplicando las normas de responsabilidad social (p. 135).

Respecto al Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral.

Se ha cumplido basado en las entrevistas que señalaron que Respecto a los entrevistados, Respecto a los entrevistados, consideran que las consecuencias jurídicas son las sanciones previstas por la ley, ya sea en la vía administrativa siendo competente el Ministerio de Trabajo a través de SUNAFIL, mediante la imposición de una multa de hasta 3 IUT, en caso de comprobarse la discriminación indirecta o en la vía judicial, mediante la demanda de despido nulo, en la cual se cabe la reposición de la trabajadora o la indemnización, y por otra parte también cabe la demanda de acción popular, toda vez que la entidad empleadora mediante resolución, normas administrativas discrimine a este sector vulnerable como lo son las mujeres gestantes trabajadoras, además señalan que los mecanismos jurídicos disponibles son tanto normas internacionales y nacionales; encontramos convenios por la Organización Internacional del Trabajo, y nacionales, como la Constitución Política de 1993, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las demandas sobre despido nulo, que da la facilidad de reposición de la trabajadora, además que la madre gestante no puede ser despedida salvo falta grave, además consideran que el rol del estado es protector, tal como señala la Ley 30709, la cual data de noviembre del 2017, reglamenta todo lo que no se regulo antes porque compatibiliza el ámbito familiar y laboral, es protector para las mujeres y mujeres gestantes que no haya discriminación entre hombres y mujeres.

Y por último las encuestas Al respecto de las encuestadas el 60% considera que muy pocas veces el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras, mientras que el 27% considera que a veces, el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras, mientras que el 13% considera que el Estado nunca difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras. Por lo tanto la mayoría de los encuestados considera que muy pocas veces el Estado difunde temas sobre discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras.

Dichos resultados obtenidos coinciden con la tesis o teoría de Landa (2014) quien señala que: el Derecho del trabajo surge en un primer momento como una necesidad de establecer una igualdad frente al desequilibrio económico de las partes involucradas en la relación laboral (empleador – trabajador), indicando que los trabajadores debían contar con al menos algunas condiciones mínimas que fueran de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, si bien la desigualdad entre el empleador y los trabajadores persisten en la actualidad, lo que se busca es tratar de equilibrar la relación, toda vez que se garanticen los derechos de los trabajadores (p. 222).

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por la autora Cueva, (2016). En su tesis titulada *La estabilidad reforzada de la madre trabajadora*, de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, del programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social concluye: en la actualidad se ha comprobado, que si bien es cierto la mujer esta insertada en el ámbito laboral, la verdadera tarea del Derecho y el Estado es, asegurar la permanencia y estabilidad, el hecho de que una mujer deba escoger entre tener que realizar un trabajo remunerado o desempeñarse solamente como madre, y exponerlas a que tengan que elegir no solo es injusto, sino que demuestra que la misión del Derecho es propiciar más protección, la misma que nos conducirá a evitar vulneraciones disfrazadas de figuras “legales” que como consecuencia genera un abuso de derecho por parte de los empleadores y que justifican aquello injustificable; violando el marco constitucional de protección y el propio carácter protector del derecho del trabajo. (p.125)

V. CONCLUSIONES

Primero.- Se ha analizado que la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, influye de manera negativa en el ámbito personal, profesional y laboral de las mujeres gestantes trabajadoras, toda vez que vulnera el principio de igualdad y la garantía de protección especial a la madre que trabaja, la discriminación indirecta vulnera i) el principio de igualdad y al mandato de no discriminar configurados en la constitución Política en sus art. 2 inc.2 y art.26 inc. 1, ii), la garantía de protección especial y prioritaria a la madre que trabaja, toda vez que se emiten normas drásticas emitidas por los empleadores, siendo que las mujeres gestantes trabajadoras se ven afectadas en sus remuneraciones, ascensos, horarios laborales, amenazas por parte de sus empleadores respecto a la renovación de su contrato y la hostilización con la finalidad de renunciar al trabajo, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

Segundo.- Se ha analizado que la discriminación indirecta afecta a través de las diferencias remunerativas o ascensos a puestos de trabajo, debido a que en la realización de las recategorizaciones remunerativas el empleador toma en cuenta el periodo laborado, impidiendo que las mujeres gestantes o mujeres con cargas familiares recientes puedan ascender de manera natural, se colocan requisitos que no puedan ser cubiertas por ellas afectándolas económicamente y profesionalmente, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

Tercero.- Se ha analizado que los mecanismos jurídicos que garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral, son las sanciones previstas por la ley, ya sea en la vía administrativa con la entidad competente, el Ministerio de Trabajo, a través de la SUNAFIL mediante la imposición de multas de hasta 3 IUT, de comprobarse la discriminación indirecta, o en la vía judicial mediante la demanda de despido nulo, en la cual cabe la reposición o indemnización a la trabajadora que haya sido despedida bajo criterios discriminatorios, además de la demanda de acción popular, en contra de las resoluciones, y normas administrativas discriminatorias, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.- Se recomienda a los empleadores tomar en consideración el i) el principio de igualdad y al mandato de no discriminar configurados en la constitución Política en sus art. 2 inc.2 y art.26 inc. 1, ii), la garantía de protección especial y prioritaria a la madre que trabaja, a su vez verificar la normatividad interna y cumplir con el mandato Constitucional de no discriminación remunerativa, laboral entre hombres y mujeres, ya sea en una institución Pública o Privada, asimismo garantizar los derechos fundamentales laborales, que son reconocidos mediante acuerdos nacionales e internacionales. Ya que las trabajadoras gestantes que por su estado en la que se encuentra poseen mayor vulnerabilidad.

Segundo.- Se recomienda a los empleadores, que cumplan la Ley 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa Entre Varones y Mujeres, que respeten y valoren el trabajo y sacrificio que realizan las mujeres trabajadoras en estado de gestación, tratando de manera igualitaria a todos sus trabajadores sin distinción ni diferenciación alguna, y otorgarles un salario y bonificaciones remunerativas que dignifique su trabajo como retribución por las funciones que desempeñan y con la prohibición de exclusión de algunos beneficios sociales que le pueda corresponder

Tercero.- Se recomienda a las entidades públicas mayor difusión sobre temas de discriminación indirecta que afectan a las mujeres gestantes trabajadoras y las consecuencias jurídicas que acarrea la vulneración de derechos laborales sobre este sector, tales como las multas, por parte de SUNAFIL; y respecto a la acción que pueden tomar las víctimas de discriminación indirecta en la vía judicial ya sea a través de las demandas de despido o nulo o las demandas de acción popular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atahúaman, C. (enero, 2015). La discriminación laboral por sexo (embarazo). Revista Instituto Pacífico.
- Banks, J. y Russell, H. (2011) *Discriminación por embarazo en el lugar de trabajo: marco legal y revisión de la legislación*.
- Barañano, S. (2016). *La discriminación indirecta por razón de género* (Trabajo de fin de grado, Universidad del País Vasco).
- Bardasi, E. (2000). *'Las mujeres y el empleo a tiempo parcial: Elecciones de los trabajadores' y sanciones salariales en Cinco países industrializados, documento de debate 2000-11*, Essex: Instituto de Investigación Social y Económica, ISER.
- Barriando, I. (2014). *La discriminación laboral de la mujer* (Trabajo fin de grado, Universidad Pública de Navarra).
- Berthoud, R. (2014). Discapacidad diversa, Instituto de Investigación Social y Económica. No. 2014-17, abril de 2014,
- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y relación de Trabajo*. Perú: PUCP.
- Blancas, C. (2011). *La Cláusula De Estado Social En La Constitución*. Lima: PUCP.
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Perú: Palestra.
- Boza, G. et al. (Junio, 2014). Tema central: Derecho Laboral. Revista de Derecho THĒMIS
- Caamaño, E. (2001). *La discriminación laboral indirecta*. Chile: Universidad Católica de Valparaíso.
- Catillo, M. (2011). *Discriminación De Género Y Dominancia Social. Análisis De Los Estereotipos De Género Y De La Influencia Del Piming Subliminal*. Perú: Universidad de Jaén.
- Cabezas, C. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación ecuatoriana*. Ecuador: Universidad Central de Ecuador.
- Camacho, M. (2017). *El Derecho a la Conciliación Familiar y Laboral: Un Mecanismo Para Superar la Desigualdad Entre Mujeres y Hombres en el Perú*. Perú: Universidad Católica del Perú.
- Cerna, M., Estrada, M. y Godoy R. (Abril, 1997). Género y trabajo en el Perú. Rev. latino-am. enfermagem - Ribeirão Preto. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v5n2/v5n2a04.pdf>

- Clarke, J., (2016). Plan de Acceso al Trabajo para Personas con Discapacidades, Casa de Biblioteca de los Comunes, documento informativo no 0666, 7/6/2016
- Cueva, L. (2016). La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora (Tesis de Segunda especialidad en Derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso 10 de agosto del 2017).
- Dar, A., (2016). Programa de trabajo: Antecedentes y estadísticas, Cámara de los Comunes Biblioteca, documento informativo no 6340, 21/3/2016.
- Disability Rights UK, (2013). Tomando el control del apoyo al empleo, octubre.
- Espinosa y Saldaña, E. (2010), “Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular”. En Gaceta Jurídica. Los derechos Fundamentales, Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho, p. 90
- Eurostat, (2014). Menos de 1 de cada 2 adultos discapacitados estaban en el empleo en la UE-28 en 2011, Noticias de Eurostat184/2014, 2.12.2014.
- Gamarra, L. et al. (2010). Manual de la nueva Ley Procesal del trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, V. (1998). *Análisis sistemático de la constitución peruana de 1993*. Lima: Fondo de desarrollo Editorial universidad de lima.
- Geblo, M., (2009). Efectos salariales a nivel de establecimiento al ingresar a la maternidad, Oxford Economic Journal, vol. 61, No. S1, ppi11-i34.
- Gelissen, J. (2002), ¿Tres mundos de capitalismo de bienestar o más? Un informe del estado del arte ', Journal of Política social europea, vol. 1, No. 2, pp. 137-158.
- Gómez, F. (2007). *Derecho del trabajo*. (2.ª ed.). Perú: San Marcos
- Gonzales, L. y Tarazona, M. (2017). Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Grammenos, S., (2013). Datos comparativos europeos sobre Europa 2020 y personas con Discapacidades, Centro de Política Social y Económica Europea (CESEP ASBL) y Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (ANED).
- Hakim, C. (2007) *Between Equalization and Marginalization*. Mujeres que trabajan a tiempo parcial en Europa y los Estados Unidos de América, Oxford: Oxford University Press.

- Jones, M. y Wass, V. J., (2013). "Entender el cambio relacionado con la discapacidad"
- Keblo, M. y Wolf, E. (2002) '¿Cuánto cuesta un año? Estimando los efectos salariales del empleo Los descansos y los períodos a tiempo parcial, Cahiers Economiques de Bruxelles, Número especial: brechas salariales de género: un europeo Perspectiva, vol. 45, No. 2, pp. 191-217.
- Lumbreras, L. (s.f.). El Perú pre-hispánico, nueva historia general del Perú. Lima: Mosca azul.
- Landa, C. (Junio, 2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Revista de Derecho THĒMIS.
- Luque, Parra, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Bosch.
- Maidana, S. (2004). *La dimensión ética del trabajo*. Tucumán.
- Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de rango constitucional*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Martínez, M. (2016). *La cara oculta de la Protección por Maternidad y Paternidad*. (Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho, universidad de Murcia).
- Martínez, J. (1988). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (2.^a Ed.). Argentina: Astrea.
- Mujica, R. (2005). *Diferentes pero iguales: educando contra el racismo y la discriminación*. Perú: IPEDEHP.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. (2.^a Ed.). Perú: PUCP.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (3.^a Ed.). Perú: PUCP.
- Paz, J. (2012). Las distintas designaciones que se han empleado para denominar a la violencia contra las mujeres y la relación entre ellas. Sevilla.
- Poduje, L. y Walker, F. (s,f). La mujer en el trabajo y Protección a la Maternidad en Chile. Revista Economía & Administración.
- Porret, G., M. (s.f). *La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*. Recuperado de <http://studylib.es/doc/7189197/1-la-discriminaci%C3%B3n-laboral-y-la-gesti%C3%B3n-de-la-diversidad>

- Real Academia Española. (2016). Diccionarios del español jurídico. Consultado en <http://dej.rae.es/#/entry-id/E135060>
- Reluz, F., & Cajachahua L. (2011). *Humanismo Constructivista - Jean Piaget / Lawrence Kohlberg y Programas Tutoriales*. Consensus, 16(1), 99-112.
- Reyes, J. (2015). *Situación laboral de la mujer trabajadora en el periodo de lactancia y su incidencia en los principios Constitucionales* (Tesis de Grado). Recuperada de: <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/177/1/T-UTEQ-0011.pdf>
- Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal constitucional*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Ruiz, R. (2007). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico – familiar* (Tesis de Doctorado). Recuperada de: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/17585/1/RuizCarbonell.pdf>
- Sáez, C. (enero, 1995). *Las discriminaciones indirectas en el trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales*.
- Salomé, L. (2015). La discriminación múltiple como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación. Perú: Universidad Católica del Perú.
- Sanguinetti, W. (1987). El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y Derecho Laboral del Trabajo. Lima: Cuzco.
- Steadman, K. (2016). ¿El bienestar funciona, funciona bien? Mejorando las tasas de empleo para personas con discapacidades y condiciones a largo plazo, Unidad de política de salud en el trabajo (HWPU), The Work Foundation.
- Tallos, J. (7 de septiembre de 2014). Sentencia histórica: Discriminación indirecta en Estados Unidos. La decisión en *griggs v. Duke Power* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://sentenciassocia.blogspot.pe/2014/07/sentencia-historica-discriminacion.html>
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). Los Derechos inespecíficos en la Relación Laboral. Revista Soluciones laborales.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). Guía Laboral. Revista Soluciones laborales. Revista Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (Junio, 2009). La discriminación y el daño moral en las relaciones de trabajo. Revista Soluciones laborales, 72(5-7).
- Silva, E. (1990). Situación laboral, legal y política de la mujer peruana VII Congreso Nacional de Enfermería. Lima

- Urteaga, E. (octubre-diciembre, 2009). Las Políticas de discriminación positiva. *Revista de estudios Políticos*.
- Valdez, R. (2013). El Derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú (Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Van Soest, A. (2009) "Estructura fiscal y oferta de mano de obra femenina: pruebas de Alemania", *Trabajo: Revisión de Economía Laboral y Relaciones Industriales*, vol. 23, no.1 pp1-35.
- Vargas, G. (2013). El Derecho al trabajo de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana como grupo de atención prioritaria (Tesis de carrera previa a la obtención del título de abogada de los tribunales de la República).
- Vera, P. (abril, 2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. Oficina Internacional del Trabajo.
- Villavicencio, M. (1990). Breve historia de las vertientes del movimiento de mujeres en el Perú. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Whelan, C.T. (2007) Un retrato social de personas de Working Age en Irlanda, Dublín: Oficina para la Inclusión Social / ESRI. Embarazo y empleo: una revisión de la literatura
- Willison, R. (2005) Discriminación por embarazo en el trabajo: un estudio cualitativo,
- Willison, R., (2009). Evaluación del acceso al trabajo - Evaluación Central, Informe de Investigación DWPRR 619, Departamento de Trabajo y Pensiones, Noviembre.
- Yañez, A. (1996). El Trabajo Femenino y el Principio de Igualdad. *Revista de Derecho THÈMIS*.
- Yugueros, A. (2014). La violencia contra las mujeres: conceptos y causas. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (18), 147-159.

METODOLOGÍA

- Alvarez, J., (2003). Como hacer investigación cualitativa: Fundamentos y Metodología. México: Paidós.
- Arias, M. y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. Colombia: Universidad de Antioquia.

- Fidias, G. (1999). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración (3.ª ed.). Caracas: ORIALEDICIONES.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. Mexico: Marc Hill.
- Hernandez, R. (noviembre de 2014). *La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada*. Universidad Internacional de la Rioja (España). Obtenido de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf
- Kothari, C. (2004). Research Methodology. Recuperado de:
<file:///I:/PROYECTO%20DE%20TESIS%20LUIS%20MENDOZA%20AMAYA/MARCO%20METODOLOGICO%20UTILIZADO%20EN%20PROYECTO%20DE%20TESIS/Research%20Methodology%20-%20Methods%20and%20Techniques%202004.pdf>
- Monje A, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: guía didáctica.
 Recuperado de:
<https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Murphy, C. (2003). Off the treadmill: Alcanzar el equilibrio de la vida laboral. Marco Nacional Comité para el desarrollo de políticas favorables a la familia.
- Nogueira, M. (2012). *El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectivas constitucionales reciente*. Madrid: Lan Harremanak.
- Ortiz, F. (2004). Diccionario Jurídico de la Metodología de Investigación (3ª Ed.) Mexico: Limusa
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre población a estudio. Chile: Universidad de la frontera
- Pelaez, A. , Rodriguez, J., Ramirez, S., Perez, L., Vasquez, A. y Gonzalez, L. (s.f.). *La entrevista*. Obtenido de

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf

Plomé, A. (s.f.). *Entrevistas y cuestionarios: técnicas para la elaboración de preguntas y recolección de respuestas en investigación*. Obtenido de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/entrevistas.htm>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo

Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación pensamiento y acción. 5:145-154.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo (1919) Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003

Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (1952) Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958) Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (2000) Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Blume, E., Ramos, C., Sardón, J., Ledesma M., Saldaña E., (2015). *Compendio Normativo*. Recuperado de: https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf

Perú (2008). Gambini, Rosa contra Ministerio de la Mujer y desarrollo social (MIMDES) y otro. Rol STC Exp. N° 05652-2014-PA/TC, ff.jj.41-45 del Tribunal constitucional, Perú: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2014-AA.pdf>

Perú (2007). Victor Hugo Calvo Durán y otros contra la Sentencia de la quinta Sala civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. Exp. N° 10777-2006-PA/TC, del Tribunal Constitucional, Perú: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/10777-2006-AA.pdf>

Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Tribunal Constitucional del Perú, 2003, Sentencia: Exp_ 0261_2003_AA_TC, sobre Acción de Amparo interpuesta por Capeco contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tribunal Constitucional del Peru,2013, Sentencia: Exp Nª Sentencia Nª 1423-2013-PA/TC

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, año 2017
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera influye la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	P.E 1: ¿De qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María?
	P.E.2: ¿De qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral?
HIPÓTESIS (SUPUESTOS)	La discriminación indirecta a las mujeres gestantes influye en el recibimiento del trato diferenciado hacia las trabajadoras, debido a su condición de gravidez, debido a que su empleador considera que su rendimiento laboral no es de la misma calidad que de un hombre o una mujer que no esté en el proceso de embarazo.
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS (SUPUESTOS ESPECÍFICOS)	S.E 1: Las prácticas de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes que las afecta son las que se derivan de una norma establecida por parte del empleador, que vulnera o limita los derechos de las mujeres gestantes.
	S.E 2: Los mecanismos jurídicos resultan insuficientes toda vez que las políticas, normas y leyes no prevén casos de discriminación indirecta hacia los grupos que representan mayores índices de vulnerabilidad.
OBJETIVO GENERAL	Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana
OBJETIVOS ESPECIFICOS	O.E 1: Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María
	O.E 2: Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría Fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE)	15 Trabajadoras de SINAUT-SUNAT Jesús María
	10 especialistas en materia laboral

Anexo 2: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSÉ JORGE
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DIÁZ PIMENTEL, VANESSA JOHANNA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

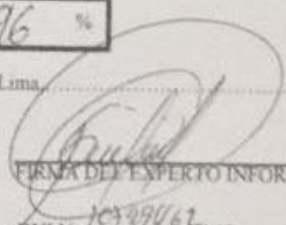
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10729462 Telf.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTRE VISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ADNESSA JOHANA DIOZ PIMENTEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

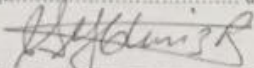
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 15 NOVIEMBRE del 2017

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

43304596
 DNI No..... Telf.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL TIRANDA ELIEO SEBASTIÁN
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DIAL PINOYEL, VANESSA JOHANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

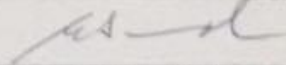
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, _____ del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 09940210 Telf. 992302430

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ FIBERCA, JOSÉ JONAS
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DIAL PINOZEL, VANESSA JOHANNA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

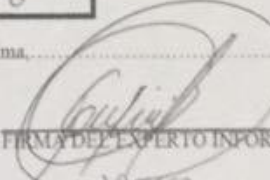
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, del 2015


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 10727162 Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: LEÓN ACOSTA, LENIS RAQUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documentario
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Díaz Rimentel, Vanessa Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

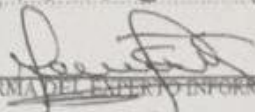
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 28 de Junio del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 4417799 Telf. 960767463

409 (ver. 05)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: GARCÍA TABOADA, AUGUSTO FORTUNA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DIÁZ PINOCHA, VAQUESA JOHANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

%

Lima, 28 de Junio del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 80159272 Telf: 946959283

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ FIEVEROP, JOSÉ JORGE
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima..... del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CHOVER RODRIGUEZ, ELIM GILBERTO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: DIBE PIMENTEL, VANESSA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 26 JUNIO del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 43300596 Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Sola Quispe Manzano Rodolfo
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTP - UCJ
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Díaz Pimentel, Vanessa Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 23 de noviembre del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06919763 Telf. 953126957

Anexo 3: Instrumentos

Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana

Entrevistado:	
Cargo/Profesión:	
Institución:	
Lugar:	
Fecha:	

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

.....

.....

.....

.....

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

.....

.....

.....

.....

Objetivo Específico N° 1:
Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

.....

.....

.....

.....

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿porque?

.....

.....

.....

.....

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

.....

.....

.....

.....

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

.....
.....
.....
.....

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

.....
.....
.....
.....

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

.....
.....
.....
.....

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	

Guía de análisis documental

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

I. Presentación y Formulación del Caso:

Con fecha 13 de octubre de 2012 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana (SBLM) y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), solicitando que se deje sin efecto el despido discriminatorio del que habría sido objeto; y que en consecuencia se ordene su reposición en su puesto de trabajo, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir.

II. Argumento del Fallo:

39. En el apartado a), del Art. 1.1 del Convenio 111 se define la discriminación laboral como "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". 40. La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales; el acceso al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; el acceso a los servicios de colocación o tercerización; el acceso a las organizaciones de trabajadores; la promoción profesional; la seguridad del empleo; la negociación colectiva; la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo; y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones. 41. La discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate. De este modo, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los

hombres y las mujeres para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación laboral también puede venir agravada por la violencia (física o psicológica), u ofensas brutales y malos tratos, el acoso moral, o el acoso sexual ejercidos contra ciertas categorías de trabajadores, como es el caso de las mujeres.

En consecuencia, puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él.

III. Análisis Crítico:

El objeto de la demanda es la reposición de la demandante: Doña Rosa Bethzabé Gambini Vidal en el cargo que venía desempeñando como apoderada judicial de la Oficina de Asesoría Jurídica, en la entidad demandada: Sociedad de Beneficiencia de Lima Metropolitana, por considerar haber sido despedida discriminatoriamente por razón de sexo (por motivo de embarazo), ya que la SBLM tenía conocimiento del mismo.

Al respecto la demandada SBLM, alega que no existe

La discriminación contra la mujer es un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. En lo que al caso incumbe cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social así como una obligación internacional del Estado.

I. Conclusión

Respecto de la sentencia 05652-2014-PA/TC, el Tribunal Constitucional señala que la discriminación indirecta se presenta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos negativos para cierto grupo de integrantes de un colectivo determinado, sin causa justificable alguna, en consecuencia, influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él, También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que éste no se realice sobre bases objetivas y razonables; el hecho que el empleador tenga que supeditar a sus trabajadoras de cierto grupo social históricamente discriminado requisitos que específicamente este grupo no podrá cumplir .



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, ño 2017

Lima metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
5. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
6. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Anexo 4: Entrevistas

Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Warner Juan Luis Gómez Rioja
Cargo/Profesión:	Especialista legal / ABOGADO
Institución:	SUNAFIL
Lugar:	LIMA
Fecha:	06 / 06 / 2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

La discriminación indirecta influye de una manera muy drástica en su potencial laboral, en el desarrollo de sus facultades laborales como en sus cargos, remuneraciones, esto les impide continuar desarrollando las facultades profesionales, les impide continuar con una labor iniciada con anterioridad.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

Las afecta en varios ámbitos, ya sea laboral económicamente, en el sentido que las mujeres se les excluya de recibir bonificaciones que exija el cumplimiento de las horas de tiempo de trabajo, puesto que estas también que tomar sus descansos de pre y post parto.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

las causas pueden ser varias, ya sea machismo, o que los empleadores consideran que debido a los descansos pre y post natales o durante el período de lactancia las mujeres dispondrán de menor tiempo y por ende menor horas de trabajo.

Objetivo Especifico N° 1:

Análisis de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación Indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

Cuando las mujeres gestantes tendrían que ir de descanso por 48 días y posteriormente tendrían que hacer uso de la hora de lactancia y los empleadores deciden efectuar un aumento remunerativo o bonos remunerativos por realización de horas extras y poner como requisitos cumplir un record laboral contabilizando un mínimo de días y/o 48 horas diarias, aparentemente la norma es buena, sin embargo se ven afectadas las mujeres que han hecho uso de sus descansos pre y post natal y la que hacen uso de la hora de lactancia.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

Si, se presenta D.S. mediante diferencia de remuneraciones o ascensos a puestos de trabajo debido a la reubicación de la re categorización de remuneraciones tomando en cuenta el periodo laborado, a veces se impide ascensos laborales que las mujeres gestantes o mujeres con cargas familiares recientes puedan ascender de manera natural, se colocan requisitos que no puedan ser cubiertos por ellos, por ejemplo; los records laborales, ascender al personal que haya laborado los últimos 6 meses o que tengan un limite de mínimo de jornada diaria, sabiendo que las mujeres gestante han hecho uso de los descansos (pre y post natal) y las horas correspondientes por lactancia.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

la discriminación Indirecta se presenta con mayor frecuencia durante la relación laboral, y también durante la extinción del vínculo laboral aunque cada vez con menor frecuencia, ya que se pueden convertir en despidos nulos que ameritaría la reposición o indemnización.

Objetivo Especifico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

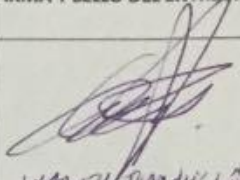
Las consecuencias jurídicas siempre que haya una afectación de derechos fundamentales contra la dignidad del ser humano en el ámbito administrativo como SINAUT, se conoce como una infracción muy grave en caso se pueda probar una discriminación indirecta, se puede multar con hasta 45 UIT, la vía judicial nos da la opción de ser repostos en el trabajo o una indemnización.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

son el despido nulo que da la facilidad de renegociación de la trabajadora, además que la madre gestante no puede ser despedida salvo falta grave salvo que exista una causa justa de despido que no tenga nada que ver con su embarazo.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El rol del Estado es protector, tal como señala la Ley 30709, la cual data de Noviembre del 2017, reglamenta todo lo que no se regulo antes porque compatibiliza el ambito familiar y laboral, es protector para las mujeres y mujeres gestantes que no haya discriminación e igualdad entre hombres y mujeres.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 VANESSA JOHANA DIAZ PIMENTEL EMPLEADA LEGAL SUNAFIL.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana

Entrevistado:	Victoria Ponce del Castillo
Cargo/Profesión:	Especialista Social
Institución:	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables / Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de la Mujer
Lugar:	Sede Central del MIMP Jr. Camaná 616 - Cercado de Lima
Fecha:	17-05-2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

Una forma de discriminación indirecta es respecto de las salidas por control prenatal dentro del horario laboral, en las cuales el empleador le sugiere no tomarlo dentro del horario laboral, otra manera influenciaría en que el empleador no prevea los riesgos de sus labores.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

Afecta en el sentido que las mujeres gestantes se las excluya a tomar capacitaciones o tener oportunidades de ascenso a puestos de jefaturas o que demanden tiempo.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

La principal causa es que se considera que la gestación, parto y lactancia, son periodos fisiológicos que disminuyen la concentración de la mujer en el trabajo y por lo tanto afecta su productividad. Lo cual es erróneo porque la gestación no es una enfermedad, sino un periodo singular en la vida de las mujeres, además del concepto patriarcal que posiciona al hombre como el padre proveedor, desplazando de esta manera a las mujeres al cuidado de los hijos.

Objetivo Específico N° 1:

Análisis de qué manera afecta las prácticas de discriminación indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

Se va presentar en la privación a las mujeres gestantes en el acceso a capacitaciones así como a la promoción de ascensos a cargos de jefaturas en la institución, puesto que la mujer cumple un doble rol, por un lado ser madre y realizar una labor en su hogar no remunerado y por el otro lado en el ámbito laboral remunerado.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

Las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes que laboran son respecto al tema remunerativo, en el sentido que se les paga menos respecto a alguna bonificación o respecto al cumplimiento del horario laboral obligatorio de las jornadas mínima diaria laboral, en la situación del cumplimiento de la hora de lactancia.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Considero que la discriminación indirecta se presenta en las distintas etapas de la relación laboral, con mayor énfasis durante la vigencia del contrato y con menor incidencia al finalizar la relación laboral, quizá por que los empleadores se cuidan más al momento de fundamentar las causas del despido.

Objetivo Específico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

Son las que impone el Estado ya sea ante la vía administrativa o en la vía judicial, ya que en el incumplimiento o evasión de las normas debe imponerse una sanción, a fin de que se proteja a este sector de la población, y se colabore en la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres gestantes.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

La Ley N° 29983, es la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tiene por objeto garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía impidiendo cualquier tipo de discriminación, tanto en entidades públicas como privadas.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El rol del Estado es de regulador y protector, las normas de regulación en el Poder Ejecutivo nace desde dos fuentes, por un lado desde el Ministerio de la Mujer de protección de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes trabajadoras e intersectorialmente en coordinación con los demás ministerios.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
<p data-bbox="528 1391 743 1451">DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA</p> <p data-bbox="584 1520 683 1547">47931268</p>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Jhon Raimon Baca Balazs
Cargo/Profesión:	Asesor DEDH / Abogado
Institución:	MINJUS
Lugar:	Scipión Llona 350 - Miraflores
Fecha:	29-05-18

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

La discriminación y la vulnerabilidad puede ser objeto vulnerable las mujeres gestantes en todo caso es doblemente vulnerable, puesto que sin que la mujer esté gestando es objeto de discriminaciones, por lo tanto las mujeres en estado de gravidez y necesitan mayor cuidado dependiendo de como lleve a cabo su embarazo, ya que dependerá si está en estado de riesgo o no.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

La discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en varios sentidos, ya sea económicamente cuando no percibe una remuneración equitativa a alguien que desarrolla el mismo trabajo, emocionalmente cuando debido a que tiene que realizarse los centros pertinentes dentro del horario laboral, el empleador le reclame temas relacionados a su productividad.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

Una de las causas consiste en el diseño de normas, lineamientos no se tiene en cuenta los sectores, y debe tomarse en cuenta especialmente las secciones de mayores índices de vulnerabilidad.

Objetivo Específico N° 1:

Análisis de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

En algunas ocasiones se excluyen a este sector en la elaboración de normas a pesar de que existen tratados que protegen los derechos de las mujeres, por ser un sector vulnerable por tener características particulares.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

No necesariamente, sin embargo muchas vulneraciones derivan de la no contratación de mujeres en edad reproductiva o gestantes, puesto que las mujeres son quienes más tiempo en el cuidado de la familia, adultos mayores, por lo cual se estaría reduciendo la capacidad de gasto de una familia.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Si, ya que muchas veces los empleadores prefieren contratar a una mujer que no se encuentre en etapa gestacional, a fin de mantener un personal activo, además que dependiendo del contrato o régimen, durante la relación laboral, les pueden rescindir el contrato por considerarlo tiempo perdido.

Objetivo Específico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

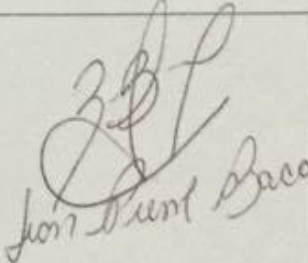
La discriminación indirecta no deja de ser un caso de discriminación, por lo cual será tratado como tal, en lo cual podrá ser sancionado como lo ley señala, habiendo consecuencias jurídicas en la vía administrativa y la vía judicial. (demanda de despido nulo, demandas de acción popular, contra normas adm. que vulneran derechos Constitucionales).

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

Dentro de los mecanismos jurídicos disponibles se encuentra el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, la cual dirige y fortalece la Política Pública de promoción y protección de los Derechos Civiles, económicos, sociales y culturales de grupos de especial protección.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El rol del Estado a través de los ministerios buscan promover políticas, y erradicar progresivamente cualquier acto de discriminación.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
<p data-bbox="507 1435 735 1496">DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA</p> <p data-bbox="564 1574 671 1599">47931268</p>	 <p data-bbox="895 1496 1230 1608">Jonh Dant Baca</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	PROFESORA ALESSANDRA DEBY CASH
Cargo/Profesión:	ABOGADA ABOGATE LEGAL
Institución:	MINJUSDH
Lugar:	MINJUSDH - JUNIÓN URBANA 350, MIRAFLORES
Fecha:	29/05/18

Objetivo General:
 Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

EXISTE EN NUESTRO PAIS UN ALTO PORCENTAJE DE MUJERES QUE MANTIENEN ECONÓMICAMENTE SUS FAMILIAS, YA SEA HIJOS, PADRES ANCIANOS E INCLUSO ELLAS MISMAS, POR LO CUAL SI UNO DISCRIMINA A LAS MUJERES GESTANTES SE LAS LIMITA ECONÓMICAMENTE, ENTONCES SE LAS LIMITA A ELLAS YA SUS FAMILIAS AL ACCESO DE VARIOS DERECHOS.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA AFECTA A LAS MUJERES GESTANTES EN EL SENTIDO QUE LOS EMPLEADORES MUCHAS VECES INTERVIENEN DE MANERA NEGATIVA EN LA TOMA DE DECISIÓN DE LA MUJER GESTANTE, PUESTO QUE MUCHAS VECES MEDIANTE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO EL EMPLEADOR INCITA A LAS MUJERES A RENUNCIAR.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

LOS PREJUICIOS DE LA SOCIEDAD MUCHAS VECES EXCLUYE E IMPONE ROLES QUE LIMITAN EL ACCESO A DERECHOS DE LAS MUJERES GESTANTES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Objetivo Específico N° 1:

Análisis de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA SE PUEDE DAR EN EL CASO DE LOS HONORARIOS, QUE LA MUJER GESTANTE TENGA QUE LLEGAR MAS TEMPRANO O RETIRARSE MAS TARDE.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

SI, PORQUE EL ESTAR EN ESTADO DE GESTACIÓN SE ENCUENTRA EN UN ESTADO DE VULNERABILIDAD Y COMO CENTRO DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIONES, POR SU MISMA CONDICIÓN BIOLÓGICA.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

SI, EN OCASIONES SIN IMPORTAR QUE UNA MUJER ^{SE} HAYA PREPARADO DENTRO DEL RANKING DE LAS MEJORES UNIVERSIDADES SI PUEDE DARSE EN LA ETAPA DE POSTULACIÓN A UN PUESTO DE TRABAJO, DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL PUEDE DARSE EN EL CASO DE LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL EN CUANTO AL RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES.

Objetivo Específico N° 2:

ANÁLISIS de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

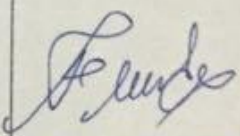
Las consecuencias jurídicas pueden presentarse en la vía administrativa como en la judicial, de acuerdo a las leyes que contemplan la materia.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

Los mecanismos jurídicos disponibles por parte del Ministerio de Justicia, se encuentra el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, la cual diseña y fortalece la política pública de promoción y protección de los derechos civiles, económicos, sociales y culturales de grupos de especial protección.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El estado tiene el deber y la responsabilidad de promover, diseñar y ejecutar políticas a favor de los grupos de especial protección.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 GIOVELA QUISAMBRA PÉREZ CARRERA 31477081



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana

Entrevistado:	DORA MUJICA MIRAYA
Cargo/Profesión:	SECRETARIO JUDICIAL
Institución:	POWER JUDICIAL
Lugar:	Sede MACEDO
Fecha:	11 Mayo 2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

- 1.- EN Ocasiones cuando ven que están embarazadas ya no los contrata
- 2.- cuando una mujer tiene derecho a la lactancia los jueces no la aceptan para trabajar

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

- 1.- Se sienten rechazadas porque están embarazadas y que no cumplirán su labor diaria
- 2.- En ocasiones son maltratadas porque indican que no cumplirán su labor bien

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

El machismo no aceptan que las trabajadoras mujeres tengan derecho de ser involucradas en sus labores diarias. La falta de participación de las personas que no respetan los derechos de las personas

Objetivo Específico N° 1:

Analiza de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

- La falta de comprensión de los socios hacia las mujeres embarazadas.
- No aceptan que tienen que hacer uso de la hora de lactancia que les corresponde.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿porqué?

- Siempre en los centros laborales existe acoso sexual.
- No siempre consideran a las mujeres para los trabajos que les corresponde.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

- Si se presenta en varios momentos de la etapa de la relación laboral.
- En diferentes etapas embarazadas son discriminadas porque no quieren trabajar con mujeres y solo con varones

Objetivo Específico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

- Que sea despedido Arbitrariamente
- Ser MATERNIDAD por estar embarazada
- No tener trabajo con mujeres
- Ser ACOSONAR Sexualmente

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

- Dentro de la normas jurídicas una mujer gestante no puede ser despedido
- No debe ser despedido
- De concederle la hora de lactancia

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El estado protege a las mujeres gestantes por medio de la ley de trabajo y de familia por las personas que están en el estado de embarazo. Debe existir una ley más rápida y eficaz para proteger a la mujer

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 <p>DONA VANESSA JOHANA DIAZ PIMENTEL ABOGADO LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	RITA EVELYN MORALES CEJUNTES
Cargo/Profesión:	ABOGADA CONCLUSIVO DE CO.DNA
Institución:	DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
Lugar:	COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA
Fecha:	17/05/2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

Se manifiesta la discriminación indirecta cuando existen tratamientos jurídicos formalmente neutros pero de los cuales se derivan consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre los miembros de uno u otro sexo

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

Por lo tanto sería una discriminación indirecta la negativa de contratar a una mujer embarazada o por que perciba una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

Las causas es que la discriminación indirecta no solo existe un trato diferenciado al trabajador sino que puede venir agravado por la violencia, maltratos contra las trabajadoras mujeres, consecuencia puede influir en la capacidad de la víctima para cumplir el puesto de trabajo o progresar en el.

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

- No permitir ascender a un cargo directivo pese a tener el perfil requerido (estudios, habilidades, competencias).
- Perjudicar una menor remuneración por su condición de gestante.
- Amenazas, violencia física y psicológica.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

Si, porque se produce un perjuicio puesto que se condeja que por su estado de gestación no puedan desempeñar sus labores como lo hacen los hombres. Cuando un efecto desfavorable en el trabajo traen las trabajadoras gestantes.

6. ¿Considera Ud. que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Si, desde el inicio del contrato y en el transcurso del mismo laboral.

Objetivo Especifico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

Las consecuencias jurídicas es la exclusión de las mujeres en la toma de decisiones y el ejercicio del poder, la desigualdad de condiciones para acceder a los recursos y a un riesgo de género en el mercado laboral

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

El inciso 1) del art 26° Constitución Política reconoce que en la relación laboral se rige el principio de igualdad sin discriminación art 1.1 del convenio 111 de la OIT. Jurisprudencia del T.C. y del poder judicial a través de procesos constitucionales y laborales. Art. 29° del D.S. 003-97-TR.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El Estado debe hacer cumplir las normas que protegen a las gestantes trabajadoras como es el Art. 02 y 26° de la Constitución Política del Perú, y el Art. 29° del D.S. 003-97TR que prescriben que el despido se considera nulo si se produce por motivo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. A fin de promover la igualdad real de las mujeres.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 RITA EVELYN MORALES CERVANTES ABOGADA REG. C.A.L. N° 46722



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Paola Bringas F.
Cargo/Profesión:	Secretaria Judicial
Institución:	Poder Judicial
Lugar:	Sede Macedo.
Fecha:	10 - Mayo - 2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

a mi parecer influye en el estado de ánimo, puesto que muchas veces causa estrés en la madre gestante, al estarle cada vez más, esto hace que se sobrecargue de temor, miedo, ansiedad y esto se repercute en el bebé lactante.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

afecta en cierta manera porque los hacen quedar los empleadores muchas veces horas de lo normal, muchas veces exigen más trabajo y hacen que las mujeres gestantes no gocen de su derecho a lactancia porque les dicen que informaron a la Oficina de Personal la pola Colaboración, haciendo así que los rescindan contratos.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

afecta emocionalmente al sentir angustia, temor y estrés de saber que al no quedarse a realizar su trabajo en horas de lactancia les pueden rescindir el contrato, así que... así que se van estresadas.

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

- les dan mayor trabajo
- les hacen que trabajen más de lo debido
- les hacen falta a sus controles con amenaza de deslealtad.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

si porque al ser gestante les amenazan para que trabajen más, les hacen que se expongan más bajo amenazas de puestos inferiores de trabajo y de descuento al no cumplir, les dan menor sueldo o les tratan de asustar.

6. ¿Considera Ud. que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Considero que sí, porque muchas veces los mismos compañeros, además de los tratadores excluyen al personal durante desde el primer mes hasta el último mes además de ello los jefes también los excluyen hasta los períodos con sus importantes estados.

Objetivo Específico N° 2:

Análisis de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

demanda de reposición, demandas por incumplimiento de normas legales.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

la Nueva Ley Procesal Laboral, la Ley de las 100 Reglas de Conciliación, la Constitución Política del Perú.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El Estado protege a la mujer gestante a través de los órganos de defensa pública del Ministerio de Justicia.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Felix Cahuaza Dios
Cargo/Profesión:	Abogado
Institución:	Abogado
Lugar:	Lima
Fecha:	20-06-2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

Los tratos discriminatorios ante este sector que evidentemente son cuantitativos en sus derechos laborales los cuales influyen en su actitud de las trabajadoras para no desempeñarse con dedicación en sus labores que realizan, todo vez que perciben tratos diferenciados ante otros trabajadores, ya sea respecto a sus remuneraciones o por la condición en que se encuentran dichas trabajadoras.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

Afecta a la madre gestante de forma perjudicial en cuanto la obligan a cumplir horarios exorbitantes u horas extras, así mismo restringiéndoles los horarios de lactancia que por ley le corresponde, justificando al empleador con la poca producción en sus labores de la mujer gestante.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

Afecta en su estado químico toda vez que no se siente con la seguridad de la van a seguir con el contrato o se van a rescindir de su contrato, es un conjunto de factores que afectan a la madre gestante así como también la preocupación del estado en que se encuentra a su vez, afectan el desarrollo de su feto.

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

- No permitirles asumir cargos de dirección a pesar que están calificadas intelectualmente para desempeñarlos.
- Percibir una remuneración menor por el estado de gestantes.
- Otorgarles permisos para sus controles, por goce de maternidad o a cuenta de sus vacaciones.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por que?

En su puesto que las mujeres gestantes trabajadoras al encontrarse en un estado vulnerable, los empleadores pueden recargar sus labores y al no poder cumplirlos, se crea inseguridad que por ende no les renuevan el contrato, además de afectar sus labores o en algunos casos por las mujeres gestantes, disminuyen sus derechos laborales y renuncian sus beneficios reclaman sus beneficios sociales.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Si, en su mayoría, la discriminación indirecta afecta al momento de postulación a un puesto de trabajo, toda vez que el empleador solicita una prueba de embarazo al momento de postular, siendo discriminatoria esta práctica, ya que no debería calificar a una mujer por el estado de gestación, por otro lado también se puede dar discriminación indirecta cuando ya tienen un vínculo laboral, un claro ejemplo de esto son las disposiciones de las empleadoras que otorgan bonificaciones de productividad, excluyendo o reduciendo más a las mujeres gestantes que ejercieron su descanso pre-postnatal lactacional.

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?


Las consecuencias jurídicas sobre discriminación indirecta son las sanciones (establecidas) administrativas por parte de las entidades patronales, como SINAFIL, y la vía judicial reflejada en las demandas de despido nulo, indemnización por despido, en las demandas de acción de amparo dirigida a la persona gestante a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación de un D^o constitucional.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

Los mecanismos disponibles son:
• Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) art. 1 y 2.
• Ley 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El rol del Estado es velar, garantizar el cumplimiento de los derechos constitucionales y laborales de las mujeres gestantes trabajadoras, siendo ello que debe cumplir con las normativas nacionales y convenios internacionales, así como la correcta función fiscalizadora por medio de la autoridad competente como es el caso de SINAFIL.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 71608734 FELIX ANTONIO CORCUERA DIAZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Julio César Ramírez Ramírez
Cargo/Profesión:	Abogado
Institución:	Abogado
Lugar:	Lima
Fecha:	15/05/2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

La discriminación indirecta influye de manera muy negativa en la vida de una mujer gestante trabajadora, ya que no va dejar que una mujer se desarrolle normalmente en su puesto de trabajo, afectará sus remuneraciones y con ello su capacidad de gasto.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

La discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes trabajadoras, en el ámbito profesional (capacitación, exclusión de ellas), laboral respecto a sus funciones, y económicas, al percibir menor remuneraciones o que se les excluya de beneficios pecunarios.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

• Machismo o ideologías patriarcales retrógradas que consideran la inferioridad de las mujeres en el ámbito laboral remunerado.
• El empleador no prevé el estado de gestación de la mujer trabajadora como un período de especial protección, si no que lo considera como un período de ausencias por parte de la mujer embarazada trabajadora.

Objetivo Específico N° 1:

Establecer de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

Respecto de los 98 días de descanso por maternidad, y posterior al alumbramiento durante el período de un año la hora de lactancia, la madre tendría de hacer uso de una hora de lactancia, en estas situaciones cuando el empleador duda realizar una bonificación, tomando como referencia el tiempo y bonario (horas trabajadas), estas no podrán acceder a dicho beneficio, en ese caso la norma aparentemente es igual para todos.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

Considero que las formas más usuales de discriminación indirecta hacia este sector se manifiesta a través de las diferencias remunerativas, la limitación de recibir bonificaciones económicas respecto de sus pares, además de la dificultad que las mujeres gestantes trabajadoras tienen para poder ascender de puestos en sus trabajos, incluso limitándose a acceder a capacitaciones que contribuyan con su formación profesional.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Si, considero que la discriminación indirecta se presenta con mayor frecuencia durante la relación laboral, al imponerse normas o hacer de costumbres o prácticas que los excluya de beneficios que se les otorgan a otros trabajadores, y también en la extensión de vínculo laboral toda vez que no se les reconozca algún beneficio social que se le reconozca a sus pares.

Objetivo Específico N° 2:

Establecer de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

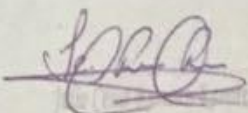
Las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia este sector en el ámbito laboral son las que impone a SENA, de acuerdo a la calificación que este recibe, además la vía judicial también puede optarse, como es el caso de hechos dispuestos nulos, que da la posibilidad de ser repositos en el trabajo o una indemnización y lo demanda de a cargo, popular que procede por infracción de la Constitución y de la ley, contra algunas normas administrativas y Decretos.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protegen a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

- La Constitución Política de 1993, que reconoce la no discriminación en el ámbito laboral (art. 26 inc. 1), a través de los procesos laborales que señala el T.U.O. del D.leg. 728, Ley de productividad y competitividad del laboral (art. 29 del D.S. n° 003-97-TR Decreto nullo).
- Convenio III de la OIT (sobre la discriminación (empleo y ocupación))

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

El Estado asume el rol protector y regulador, en este sentido protege los derechos de los sectores más vulnerables, y en el sentido regulador hace referencia al trabajo que realizan los diferentes ministerios de cultura regulando las necesidades de los sectores vulnerables.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 ABOGADO C.A.C. N° 9311



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Entrevista para Especialistas en Materia Laboral

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Entrevistado:	Marijorie Yajaira Alvarado Alvarado
Cargo/Profesión:	Abogada
Institución:	Abogada
Lugar:	Lima
Fecha:	15/05/2018

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿De qué manera considera que influye la discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras?

La discriminación indirecta en las mujeres gestantes trabajadoras de nuestro país influye de modo limitativo, en varios aspectos, ya sea remunerativo (económico), en el centro de trabajo, respecto a la posibilidad de ascender a un cargo superior, ya que la carga del cuidado de la prole se le es asignado únicamente o principalmente a ellas.

2. ¿De qué manera considera que la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes en sus centros laborales?

Principalmente en la posibilidad de ascensos de puesto de trabajo, económicamente, puesto que no se las considera como personal altamente productivo por lo cual no se les toma en cuenta al momento del otorgamiento de bonos de productividad laboral.

3. ¿Cuáles son las causas por la cual la discriminación indirecta afecta a las mujeres gestantes?

Considero que no existe una conciliación familiar-laboral y que, por las ideas patriarcales afecta a las mujeres gestantes que laboran en las entidades públicas o privadas, ya que asignan a las mujeres exclusivamente el cuidado de hijos, enfermos o adultos mayores, toda vez que los hombres no cumplen funciones de cuidado de los hijos, enfermos o adultos mayores, dentro de los hogares, sobrecargando de actividades no remuneradas a las mujeres.

Objetivo Específico N° 1:

Establecer de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

4. ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de discriminación indirecta hacia mujeres gestantes trabajadoras?

La no consideración de mujeres aptas de recibir remuneraciones igualitarias que un hombre por el mismo trabajo, la no consideración de mujeres aptas para recibir bonificaciones debido que fueron uso de días de descanso por maternidad, y el mismo caso respecto a la hora de disposición de lactancia.

5. ¿Considera usted que la manera más usual de discriminación en contra de las mujeres gestantes en el trabajo, se manifiesta mediante amenazas, acoso sexual, diferencia de remuneraciones, y puestos inferiores de trabajo? ¿por qué?

Considero que se manifiesta mediante la diferencia de remuneraciones entre hombres, mujeres y mujeres en estado de gestación, y la dificultad o imposibilidad de ascender a un puesto que superior que el que se ocupa.

6. ¿Considera Ud. Que la discriminación indirecta hacia mujeres gestantes se presenta en las distintas etapas de la relación laboral?

Considero que se presenta la discriminación indirecta en las etapas de la relación laboral, en el acceso a un puesto de trabajo (contratación), durante la relación laboral y su extinción contractual.

Objetivo Específico N° 2:

Establecer de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

7. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral?

Las consecuencias jurídicas disponibles son ante la autoridad administrativa (SEIAAFIL), que impondría la multa pertinente u otra medida que esta prevea conveniente; y ante la autoridad judicial, se accede mediante la demanda de nulidad de despido o la demanda de acción popular en contra de la norma administrativa que infringe la Constitución.

8. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos disponibles que protege a las mujeres gestantes trabajadoras contra la discriminación indirecta?

- Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (art. 1)
- Constitución Política del Perú 1993, (art. 26. inc. 1)
- Tuo. del D. Leg. 728, (D.S. N° 003-97-TR art. 29).
- ↳ Despido nulo.

9. ¿Cuál es el rol que asume el Estado frente a la discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes trabajadoras?

Asume el rol protector puesto que debe velar a través de las autoridades competentes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SEIAAFIL, Poder Judicial y demás jurisdicciones) el cumplimiento del respeto de las normas que cubren a este sector vulnerable de especial cuidado y protección.

ENTREVISTADOR	FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA 47931268	 MARIORE TALARA ABOGADO ABOGADO ABOGADA Reg. C.A.L. N° 68586

Anexo 5: Cuestionarios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en al ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. **Casi siempre**
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. **Casi siempre**
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analiza de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. **Siempre**
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. **Siempre**

Objetivo Específico N° 2:

Analiza de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. **Siempre**
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. **Algunas Veces**
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre

Objetivo Específico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
 1. Nunca
 2. Muy pocas veces
 3. Algunas Veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima metropolitana

Objetivo General:

Analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana

1. ¿Tiene pleno conocimiento del concepto de la discriminación indirecta?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Alguna vez durante su periodo de gravidez considera haber sido víctima de discriminación indirecta por parte de su empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 1:

Analizar de qué manera afecta las prácticas de discriminación Indirecta a las mujeres gestantes trabajadoras en el SINAUT-SUNAT, de Jesús María

3. ¿Considera que la discriminación indirecta es un tipo de violencia contra la mujer gestante?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
4. ¿Considera que los roles y estereotipos asignados a la mujer por la sociedad influye en la comisión de actos discriminatorios por parte del empleador?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Objetivo Especifico N° 2:

Analizar de qué manera los mecanismos jurídicos garantizan la igualdad hacia las mujeres gestantes en el ámbito laboral

2. ¿Cree Usted que el Estado debe imponer sanciones más drásticas a fin de erradicar la incidencia de discriminación indirecta hacia las mujeres gestantes?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
2. ¿Cree usted que hay suficiente difusión por parte del Estado sobre la discriminación hacia las mujeres gestantes trabajadoras?
1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

___Vanessa Johana Diaz Pimentel_____

INFORME TITULADO:

___"La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en
el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, año 2017"_____

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: _____ FECHA DE SUSTENTACIÓN _____

NOTA O MENCIÓN: _____



[Handwritten Signature]

PIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 06 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **Rodríguez Figueroa, José Jorge**, docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo (Lima Norte), revisor(a) de la tesis titulada

"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"

del (de la) estudiante Díaz Pimentel, Vanessa Johana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

E/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Julio, del 2018



 Firma

José Jorge Rodríguez Figueroa

DNI: 10729462

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Vanessa Johana Díaz Pimentel, identificado con DNI N° 47931268, egresado de la Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X). No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 47931268

FECHA: 04 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LAS OBLIGACIONES SOBRE LA ADOPCIÓN DE LAS TRABAJADORAS
 POR ABORTO ELEGIBLES EN EL PERÚ

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA

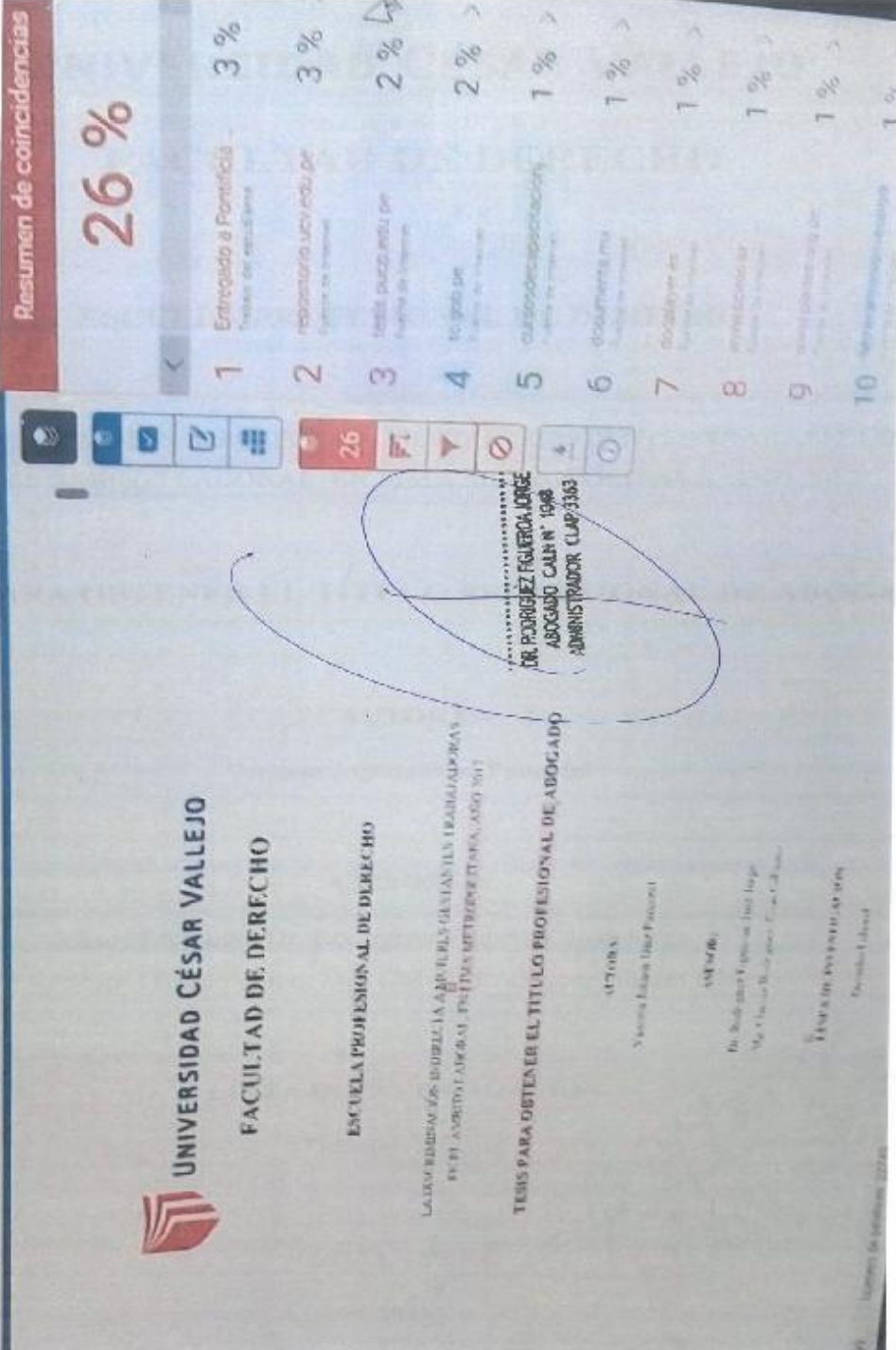
YANIRA LIZAMA DIAZ-PASCUAL

ASESOR

DR. RODRÍGUEZ FIGUEROA JORGE
 MAG. YANIRA LIZAMA DIAZ-PASCUAL

TESIS DE INVESTIGACIÓN
 Derecho Laboral

9 | Número de registro: 22740





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS
EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Vanessa Johana Diaz Pimentel

ASESORES:

Asesor Temático: Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge

Asesor Metodológico: Mg. Chávez Rodríguez, Elias Gilberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2018

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 167-2017-II-PEAE-UCV-LIMA/FP DE DERECHO

Lima, 28 de Setiembre de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de un profesor asesor de proyecto de investigación, presentada por el/la alumno(a) **DÍAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 del Reglamento N° 6889-2017/UCV de Grados y Títulos, las Direcciones de Investigación, los Reglamentos de la Facultad de Derecho y el Plan de estudios de la Carrera Profesional de Derecho, para la elaboración de un Proyecto de Investigación y el Desarrollo del Proyecto de Investigación se requiere de un profesor asesor, quien tendrá la responsabilidad de orientar la ejecución del trabajo y, en ningún caso, será considerado como coautor del mismo.

Que, el tema de investigación denominado **"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"**, presentado por el/la alumno(a) **DÍAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**, requiere la designación de un profesor asesor.

Que, de acuerdo al Informe N° 15-2018-AI-EPO-UCV-LN, se ha verificado que no tiene dicha Resolución

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- EN VÍA DE REGULARIZACIÓN DESIGNAR al docente CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS GILBERTO como profesor asesor del tema de investigación, cuyo título es "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017", presentado por el/la alumno(a) DÍAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA.

Regístrese, comuníquese y archívese.





ULIAM LESLY CASTRO RODRÍGUEZ
Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo Lima Norte

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 167-2017-II-PI/AE-UCV-LIMA/EP DE DERECHO

Lima, 28 de Setiembre de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de un profesor asesor del proyecto de investigación, presentada por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, los Reglamentos de la Facultad de Derecho y el Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Derecho, para la elaboración de un Proyecto de Investigación y el Desarrollo del Proyecto de Investigación se requiere de un profesor asesor, quien tendrá la responsabilidad de orientar la ejecución del trabajo y, en ningún caso, será considerado como coautor del mismo.

Que, el tema de investigación denominado "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017", presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**, requiere la designación de un profesor asesor.

Que, de acuerdo al Informe N° 15- 2018-A1-EPD-UCV-LN, se ha verificado que no tiene dicha Resolución


Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- EN VÍA DE REGULARIZACIÓN DESIGNAR al docente CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS GILBERTO como profesor asesor del tema de investigación cuyo título es "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017", presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**.

Regístrese, comuníquese y archívese.




LILIAM LESLY CASTRO RODRÍGUEZ
Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°167-2017-II-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO

Lima, 28 de Setiembre de 2018.

VISTO:

El Acta de Sustentación N° 167-2017-II-PI-01/EAP/UCV/LN de fecha VIERNES 01 DICIEMBRE, presentado por el Jurado Evaluador designado en la Resolución Directoral N° 167-2017-II-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO de fecha 30 de OCTUBRE de 2017, de la Escuela Académico Profesional de Derecho, presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**.

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0289-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV, La universidad Otorga el Grado Académico de Bachiller a los alumnos que han aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación.

Que, mediante la Resolución Directoral N° 167-2017-II-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO de fecha 30 de OCTUBRE de 2017, se designó como Jurado Evaluador del Proyecto de Investigación denominado:

"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017", a los siguientes:



PRESIDENTE	: SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO
SECRETARIO(A)	: SALAS QUESPE MARIANO RODOLFO
VOCAL	: CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS GILBERTO

Que según se desprende del dictamen de sustentación correspondiente, el Jurado Evaluador calificó el trabajo de investigación después de la sustentación habiendo sido aprobado con el visto bueno del director académico y el Decano de la Facultad, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 20 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos de la UCV.

Que, de acuerdo al Informe N° 15-2018-AI-EPD-UCV-LN, se ha verificado que no tiene dicha Resolución

Estado a la expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: EN VÍA DE REGULARIZACIÓN APROBAR el Proyecto de Investigación denominado **"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"** presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



LUJÁN LESLY CASTRO RODRIGUEZ
 Coordinador Académico
 Escuela Profesional de Derecho
 Universidad César Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.





Lima, 28 de Setiembre de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de Jurado Evaluador, día y hora de sustentación del proyecto de investigación, presentada por el/la alumno(a) DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0389-2017-UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, el Reglamento de la Escuela de Derecho y el Plan de Estudios de la carrera de Derecho, corresponde al Director de la Escuela Derecho designar al Jurado Evaluador para efectos de la evaluación y sustentación del trabajo de investigación.

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos, el Dictamen o acta de sustentación del trabajo de investigación firmado por los miembros del jurado será con el visto bueno del Decano o director de la escuela.

Que, de acuerdo al Informe N° 15- 2018-AI-EPD-UCV-LN, se ha verificado que no tiene dicha Resolución.

Estado a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: EN VIA DE REGULARIZACIÓN, DESIGNAR como miembros del JURADO EVALUADOR del Proyecto de Investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES EN EL ÁMBITO LABORAL", presentada por el/la alumno(a) DIAZ PIMENTEL VANESSA JOHANA, a los siguientes docentes:

- PRESIDENTE** : SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO
- SECRETARIO(A)** : SALAS QUISPE MARIANO RODOLFO
- VOCAL** : CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS GILBERTO

ARTÍCULO 2º: DISPONER, que los miembros del Jurado Evaluador designado emitan un dictamen final sobre el Proyecto de Investigación presentado y concluyan el proceso de evaluación con la sustentación correspondiente.

ARTÍCULO 3º: SEÑALAR, como lugar, fecha y hora de sustentación el siguiente:

- Lugar : SALA 2 BIBLIOTECA
- Día : VIERNES 01 DICIEMBRE DE 2017
- Hora : 10:30 A. 11:00AM

Regístrese, comuníquese y archívese.


LILIAN LESLY CASTRO RODRIGUEZ
 Coordinador Académico Escuela
 Profesional de Derecho
 Universidad Cesar Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2

ACTA DE SUSTENTACIÓN
N° 167-2017-II-PI-01/EPD/UCV/LN

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Presentado por don (a):
DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA

Cuyo Título es: La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, año 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15... Cafeca...

DESAPROBADO	00-10 PUNTOS	(.....)
APROBADO POR MAYORÍA	11-13 PUNTOS	(.....)
APROBADO POR UNANIMIDAD	14-17 PUNTOS	(15)
APROBADO POR EXCELENCIA	18-20 PUNTOS	(.....)

Lima, Viernes 01 de Diciembre de 2017


.....
SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO
PRESIDENTE


.....
SALAS QUISPE, MARIANO RODOLFO
SECRETARIO


.....
CHAVEZ RODRIGUEZ, ELIAS GILBERTO
VOCAL

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el paso a Resolución.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°167-2018-I-DPI/AE-UCV-LIMA /EP DE DERECHO

Lima, 3 de abril del 2018.

VISTO:

La solicitud para la designación de un profesor asesor del Desarrollo del Proyecto de Investigación, presentada por el/la alumno(a) **DÍAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 22 del Reglamento N° 0389-2017UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, los Reglamentos de la Facultad de Derecho y el Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Derecho, para la elaboración de un Proyecto de Investigación y el Desarrollo del Proyecto de Investigación se requiere de un profesor asesor, quien tendrá la responsabilidad de orientar la ejecución del trabajo y, en ningún caso, será considerado como coautor del mismo.

"**LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017**", presentado por el/la alumno(a) **DÍAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA**, requiere la designación de un profesor asesor.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- DESIGNAR al docente **QUIROZ VILLALOBOS, MILTON** como profesor asesor del tema de investigación cuyo título es "**LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017**", presentado por el/la alumno(s) **DÍAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



OSVALDO VARGAS HUAMAN
Coordinador Académico

Escuela -Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°167 -2018-I-DPEJJE-UCV-LIMA/EP DE DERECHO

VISTO:

Lima, 25 de junio del 2018.

La solicitud para la designación de Jurado Evaluador, día y hora de sustentación del Desarrollo del Proyecto de Investigación, presentada por el/la alumno(a) DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo N° 22 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV, La Universidad Otorga en Nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado o su equivalente a los Bachilleres que han cumplido con las exigencias previstas por cada Facultad de acuerdo a la modalidad establecida y que acredita en el Título las competencias para el ejercicio de la Profesión.

Que, de conformidad con el Artículo N° 22 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos, el Dictamen o acta de sustentación de la tesis será con el visto bueno del director académico en las filiales y el Decano de la Facultad en la sede central.

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: DESIGNAR como miembros del JURADO EVALUADOR de Desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017", presentado por el/la alumno(a) DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA, a los siguientes docentes:

PRESIDENTE	: RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE
SECRETARIO(A)	: PRIETO CHAVEZ, ROSAS JOB
VOCAL	: QUIROZ VILLALOBOS, MILTON




ARTÍCULO 2º: DISPONER, que los miembros del Jurado Evaluador designado emitan un dictamen final sobre el Desarrollo del Proyecto de Investigación presentado y concluyan el proceso de evaluación con la sustentación correspondiente.

ARTÍCULO 3º: SEÑALAR, como lugar, fecha y hora de sustentación el siguiente:

-	Lugar	: 1104-B
-	Día	: Martes, 10 de julio de 2018
-	Hora	: 4:00-4:20 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.




 ENAY VARGAS HUÁMAN
 Coordinador Académico
 Escuela - Profesional de Derecho
 Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº167-2018-I-DPI/AP/UCV-LIMA NORTE/EP DE DERECHO

Lima, 18 de julio del 2018.

VISTO:

El Acta de Sustentación Nº167-2018-I-01/EPD/UCV/LN de fecha Martes, 10 de julio de 2018 presentado por el Jurado Evaluador designado en la Resolución Directoral Nº 167-2018-I-DPI/IE-UCV-LIMA/EP DE DERECHO de fecha 18 DE JULIO DEL 2018, de la Escuela Profesional de Derecho, presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA**.

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo Nº 22 del Reglamento Nº 0389-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV, La Universidad Otorga en Nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado o su equivalente a los Bachilleres que han cumplido con las exigencias previstas por cada Facultad de acuerdo a la modalidad establecida y que acredita en el Título las competencias para el ejercicio de la Profesión.

Que, mediante la Resolución Directoral Nº167-2018-I-DPS/AL-UCV-LIMA/EP DE DERECHO de fecha 18 DE JULIO DE 2018, se designó como Jurado Evaluador del Desarrollo del Proyecto de Investigación denominada: **"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"** a los siguientes:

- PRESIDENTE** : RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE
- SECRETARIO(A)** : PRIETO CHAVEZ, ROSAS JOB
- VOCAL** : QUIRÓZ VILLALOBOS, MILTON

Que según se desprende del dictamen de sustentación correspondiente, el Jurado Evaluador calificó el trabajo de investigación después de la sustentación habiendo sido aprobado con el visto bueno del director académico y el Decano de la Facultad, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo Nº 22 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos de la UCV.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR el Desarrollo del Proyecto de Investigación denominada **"LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A MUJERES GESTANTES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2017"** presentado por el/la alumno(a) **DIAZ PIMENTEL, VANESSA JOHANA**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ESAD VARGAS HUAMAN
 Coordinador Académico
 Escuela Profesional de Derecho
 Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

