



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia 2018.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORA:

Mattos Maguiña, Alessandra (ORCID: 0000-0001-5700-8503)

ASESOR:

Mgtr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, quienes son los que me apoyan en cada decisión en mi vida y me empujan a ser mejor persona; y a mi hijo, por ser mi mayor motivación para seguir adelante.

Agradecimiento

Un agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, la casa de estudios que me ha permitido poder formarme como futura profesional, así también a mi estimado asesor, quien me ha brindado sus conocimientos y junto a sus palabras de aliento, esto se ha logrado.

ÍNDICE

Carátula

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice de contenidos

Índice de tablas

Índice de gráficos y figuras

Resumen

Abstract

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO TEÓRICO

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

3.3. Escenario de estudio

3.4. Participantes

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6. Procedimiento

3.7. Rigor científico

3.8. Método de análisis de datos

3.9. Aspectos éticos

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general el determinar la trasgresión a la mujer gestante con el hostigamiento laboral.

Lo desarrollado en el trabajo de investigación es un tema relevante en la sociedad, ya que si bien las mujeres en general sufren el hostigamiento laboral, son mucho más vulnerables aquellas que se encuentran en estado de gestación, así pues, se verá quienes son los sujetos parte del hostigamiento, tanto como hostigador y la que sufre dicha acción; otro punto de suma importancia son las consecuencias dadas al hostigar a una mujer embarazada, aquí se verá cómo se juega con la salud mental, física y posiblemente daño al feto. El tipo de investigación aplicado ha sido el básico, con un diseño de investigación interpretativo. Así también a fin de obtener más información estricta respecto al tema, se utilizó como instrumento la entrevista la cual ha sido aplicada a expertos en la materia, así como el análisis documental.

Como resultados obtuvimos que, la mujer gestante es un ser que merece de protección en todos los sentidos, es decir ya sea en la sociedad y precisamente en el ámbito laboral, entonces para llegar a una total protección se debe implementar un control estricto y concentrado solamente a mujeres que laboran en estado de gestación.

Palabras claves: mujer gestante, hostigamiento, mobbing

SUMMARY

The present research work had the general objective of determining the violation of pregnant women with workplace harassment.

What has been developed in the research work is a relevant topic in society, since although women in general suffer harassment at work, those in pregnancy are much more vulnerable, so it will be seen who the subjects are. part of the harassment, both as a harasser and the one that suffers said action; Another point of utmost importance is the consequences of harassing a pregnant woman, here it will be seen how it plays with mental, physical health and possibly harm to the fetus. The type of applied research has been basic, with an interpretive research design. Likewise, in order to obtain more strict information on the subject, the interview was used as an instrument, which has been applied to experts in the field, as well as the documentary analysis.

As results we obtained that, the pregnant woman is a being that deserves protection in all senses, that is to say either in society and precisely in the workplace, so to achieve full protection a strict and concentrated control should be implemented only to women who work in pregnancy.

Keywords: pregnant woman, harassment, mobbing

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ha sido realizado en base a la realidad problemática, esto es la lucha de la mujer defendiendo la igualdad de género ante la sociedad, ya sea en el ámbito educativo, político y laboral; este último ámbito es un tema sumamente importante pues de este depende la calidad de vida de la mujer y de su familia. Dicha situación no ocurre simplemente a nivel peruano, sino también internacionalmente, pues tenemos al país hermano Colombia, que, en el Resumen Ejecutivo del Informe: *“Otra mirada a los derechos de las mujeres en Colombia”*, señala que, el Estado colombiano estableció leyes que eliminen el tema de la violencia y discriminación contra la mujer colombiana, las cuales lamentablemente no cambiaron el panorama. Existen razones por las que dicha implementación de leyes no fue positiva, una de estas son las contradicciones entre las autoridades y la falta de voluntad política, si bien la jurisprudencia constitucional colombiana es progresista, garantista, el Congreso no se responsabiliza en legislar temas sobre la importancia de la mujer.

En el Perú se defiende a la mujer frente a cualquier obstáculo ya sea en alguna informalidad, en temas como el acoso y la discriminación como tal; dichos obstáculos niegan la oportunidad a la mujer de poder mantenerse en un puesto de trabajo, desarrollar una línea de carrera, obtener puestos directivos y generar protagonismo femenino en el mundo laboral, siendo reconocida de forma mundial. Existe una historia sobre la creación del hombre y de la mujer, la cual señala que la mujer nació de la costilla del hombre, esto ha sido interpretado por la sociedad que el hombre sería superior a la mujer mientras que esta sería como su servidora, de esto es que nace el machismo, por lo que muchas mujeres en el pasado han estado a cargo del trabajo en el hogar, ya sea cocinando, sirviendo a su familia, en la educación de los hijos y alejándola así de ser parte de la vida pública (Pacheco, 2012). Es por esto que, debemos tener presente la importancia no solo de la permanencia de la mujer en el área laboral, sino que dicha figura reviste también de derechos fundamentales constitucionales, de la estabilidad laboral y temas sumamente importantes como la etapa de gestación y el impacto que este tiene en el desempeño de la mujer en lo laboral.

Nuestra Carta Magna señala claramente que la gestante goza de especial protección, se blindo a la mujer de vulneración a ciertos derechos, tales como el

derecho a su integridad física y psíquica. Esta protección especial trata de asegurar que, en la etapa de gestación, la mujer goce de una estabilidad laboral que le permita desarrollarse de la mano en ambas etapas y de esa manera salir adelante asegurando así la correcta calidad de vida para el niño que está por nacer, pues se debe recordar que esta madre no solo recibe una remuneración por derecho, sino que disfruta de beneficios sociales, como un seguro de salud, los cuales son inherentes.

Por otro lado, tomando en cuenta la realidad problemática nos formulamos el siguiente problema general: ¿de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral?, y así también se formulan los problemas específicos: ¿de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante? Y ¿cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral frente a la salud de la mujer gestante?, puesto que, la etapa de gestación es una decisión que debe ser defendida y respetada, de manera que se permita a la madre continuar con su desarrollo profesional, es por esto que se debe dejar los prejuicios de ciertas empresas puesto que ven a dicha condición –estado de gestación- como un gasto empresarial, ya que, al momento del alumbramiento, por derecho, se le brinda a la madre licencia remunerada.

Asimismo, la presente investigación tiene justificación teórica la cual tiene como propósito de estudio hacer reflexionar, así también con justificación metodológica la cual propone un método para generar un conocimiento aceptable y creíble; y la justificación práctica puesto que tiende a resolver problemas concretos de la realidad social y nace del interés de estudiar de qué manera y a qué nivel se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral. Se espera que con esta contribución se tome mayor importancia, consideración y respeto a la mujer en estado y se deje de lado los prejuicios.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la trasgresión a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia, así también como objetivos específicos: determinar como la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante y determinar las consecuencias del hostigamiento laboral frente a la salud de la mujer gestante.

Finalmente como supuesto general, el hostigamiento laboral en el sector privado trasgrede de manera significativa a la mujer gestante de manera que se le vulneran ciertos derechos como mujer en estado de gestación, puesto que, muchas de estas llevan a cabo actividades perjudiciales para su propia salud y la del bebé; dichas actividades son de un nivel físico imposible para el estado en que se encuentran, así también trabajos riesgosos como tener contacto con químicos, ondas electromagnéticas y carga pesada.

Asimismo, como supuesto específico 1, son los mismos compañeros de trabajo y jefes quienes llegan a trasgredir los derechos de la trabajadora gestante, pues al ver que estas mujeres tienen ciertos derechos por el estado en que se encuentran, son ellos quienes ven esto como una “corona” para ellas, creen que significa que, al disminuirle las actividades a las gestantes, son ellos quienes tienen ahora la carga laboral.

De la misma manera como supuesto específico 2, las consecuencias del hostigamiento frente a la salud de la mujer llegan a ser de gran emergencia, puesto que al poner a la mujer en una situación de estrés se le perjudicaría a ella y consecuentemente al feto.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, a fin de fundamentar las categorías y subcategorías del presente trabajo de investigación, ha sido necesario recurrir a los trabajos previos tanto de carácter nacional como internacional, así como a distintas teorías o doctrinas relativas al tema, además de los enfoques conceptuales.

En tal sentido como trabajos previos internacionales tenemos a Motta (2015), en su trabajo de investigación “Protección a la madre gestante y en etapa de lactancia en Colombia”, con enfoque cualitativo, tuvo como fin averiguar cómo se protege a las madres colombianas. Analizando así, como la legislación colombiana da un mejoramiento en cuanto a su doctrina y jurisprudencia, en mencionada investigación concluye con que la Corte Constitucional Colombiana, en sus diversos fallos ha desarrollado temas sobre la estabilidad reforzada laboral, recordándoles a los empleadores que ellos no pueden excederse en sus decisiones, pues contravienen así a la familia como génesis.

Asimismo, Casas y Valenzuela (2012), en su proyecto de investigación “Protección a la maternidad una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras”, con un enfoque cualitativo, señalan que mencionado tema se encuentra en constante tensión entre diversos objetivos: los indicadores biosanitarios y la reproducción de la mano de obra, y pocas veces, se ve el respectivo cuidado de la gestante. En conclusión, es por esto que, para reconocer ciertos derechos sociales, se debe tener como cimiento al feto, al niño y a la etapa de reproducción de la que labora.

De modo similar, Almanza, Carpintero y Mercado (2018), en su artículo académico “Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo”, el objetivo general es desarrollar los requisitos que impone el Ministerio del Trabajo para dar paso al despido de una mujer en gestación. Con un enfoque cuantitativo-cualitativo, concluye con que para que un contrato fenezca, se necesita autorización del Ministerio del Trabajo, dicho fenecimiento debe ser justo y debidamente motivado.

Así también, Peña (2016), en su investigación “El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, el objetivo de dicha investigación fue responder lo siguiente: ¿Es la discriminación laboral múltiple que sufren las madres y mujeres gestantes en España y Reino Unido –en concreto el “mobbing

maternal”– extrapolable al resto del continente europeo?, con enfoque cualitativo, concluyendo así que la discriminación y el acoso laboral que padecen las mujeres por solo hecho de serlo, o en su condición de mujer en edad de reproducción, se relaciona con la desigualdad entre mujeres y varones, por lo que no es suficiente solo la protección sino la fomentación de la función social y biológica que la maternidad cumple dentro de la sociedad.

Además, Buitrago (2014) desarrolló un artículo científico sobre “La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano” con enfoque cualitativo, concluye que, el rol de la mujer en el trabajo que realiza, como genera el dinero, la igualdad de género y el hecho de que el sexo femenino es naturalmente un ser físico y funcional para crear vida, se debe tomar siempre en cuenta que además de desempeñarse como trabajadora esto lo realiza en estado de gestación, lo que no significa que la gestante cese sus actividades, al menos no de manera definitiva. Por esto, tanto el Estado como las personas en general, debemos darle el merecido respeto que merece, prioritariamente, la preocupación a su bienestar físico, económico y emocional y al de su hijo. En este sentido y dando cuenta de la importancia de la mujer en el campo laboral, el Estado se ve obligado a buscar una solución a estas situaciones, para dar protección y garantizar el cumplimiento de las prestaciones que se deberían encontrarse previstas en la legislación de trabajo y de seguridad social. Es por esto que se ha creado una legislación que tiene como fin social proteger laboralmente a la mujer y de manera especial a la que se encuentra en estado de gestación.

Por consiguiente, en el contexto nacional, citamos a Cueva (2016), elaboró una tesis sobre “La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora”, con un enfoque cualitativo, concluyendo con que no se debe proteger solo a la mujer de manera social, sino también en el su centro de trabajo, por lo que, el poder legislativo tiene la obligación de salvaguardar un desarrollo pleno de la mujer como tal y también de la laboradora.

Finalmente, Cruzado (2015), desarrolló su tesis titulada “La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el período de prueba”, el cual tuvo como objetivo, estudiar todos los puntos que trata la ruptura de la relación laboral con la trabajadora

embarazada, decidida por el empleador, durante el período de prueba, con un enfoque cualitativo, concluyendo con que en una relación laboral en donde de por medio se encuentre una trabajadora en estado de gestación, y se encuentre en período de prueba, y que el empleador unilateralmente decida extinguir la relación laboral, esto se considerará que se afectan los derechos de la trabajadora embarazada, siempre que el empleador haya despedido arbitrariamente a la gestante, se puede tomar dicha acción como discriminación por el simple hecho de su condición de gestante.

Por otro lado, consideramos pertinente hacer uso de la doctrina, el estado de gestación no es simplemente un proceso fisiológico, sino también posee un significado fuerte a nivel social (Imaz, 2001). La mujer embarazada debe ser considerada no solo como un ser que lleva a un bebé dentro de ella, si no también se debe considerar que se les debe cuidar de manera integral ya que en cada fase de la gestación las reservas disminuyen. En Perú, la Encuesta Nacional de Consumo del 2003 realizada por el CENAN-INS (Centro Nacional de Alimentación y Nutrición) señala que las trabajadoras que se encuentran en edad de fertilidad, cubren solo el 67,2% de la energía que necesitan. De otro lado, UNICEF, señala que las embarazadas de las zonas rurales mantienen la carga laboral sin pensar en la importancia de su consumo de alimentos mientras laboran (Cereceda y Quintana, 2014, p.153).

La etapa de embarazo es un proceso natural que desarrolla en la cambios biológicos, sociales y psicológicos, lo que lleva a la gestante a atravesar situaciones diversas que dependen del entorno social y familiar. En la etapa de embarazo se observan transformaciones propias de esta, lo que llega a imponer límites ya sea negativos o positivos para el bien de la gestante y del concebido (Ruydiaz y Fernández, 2015).

Asimismo, respecto a la Protección a la Gestante, el Estado pretende la igualdad en los centros de trabajo, para llegar a la protección a la mujer gestante y el cumplimiento al artículo 23° de la Constitución Política, el cual señala la protección a la madre, al menor de edad y al adulto mayor. Durante el periodo en que la gestante se encuentre laborando, ésta tiene el total derecho a solicitar a su empleador, la no realización de ciertas funciones que pongan en riesgo su estado y la del bebé (Ley N°28048). Así también se tiene que otro derecho con mayor

relevancia es el descanso pre y post natal; dicho descanso es un derecho inherente de la mujer gestante, si bien en un principio se brindaba 90 días, los cuales se repartían en 45 días antes de, y 45 días después de, sin embargo, con la ratificación del Perú al Convenio N°183 de la OIT, la licencia por maternidad se ampliará, a un total de 98 días de licencia obligatoria, los cuales podrán distribuirse entre 49 días a cada descanso (Ley N°30367). Esta ley pretende que se evite daños a la gestante en el trabajo antes del alumbramiento, así también como promover la recuperación de la madre luego del mismo. A su vez, se espera que tenga impactos positivos en el bienestar del niño. De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT) “la madre debe notificar a la compañía que dará a luz dos meses antes del día del parto” (Giesecke, 2018, p.27); encontramos también el permiso por lactancia materna, la cual culminado el tiempo de post natal se le otorga a la madre una hora diaria de permiso para dar de lactar hasta que el bebé cumpla un año de vida (Ley 27240); la práctica de ésta se ha ido perdiendo, puesto que las madres no tienen mucho conocimiento de la importancia de la misma (...), así pues los muros de esta práctica se encuentran muchas veces en los centros laborales (Gonzales de Cosío y Hernández, 2017); la implementación de lactarios y la protección contra el despido nulo. Por otro lado, existen factores de riesgo laboral en el embarazo, como se sabe en el estado gestacional, la mujer está expuesta a nivel laboral a diversos tipos de riesgo, tales como el ruido, la radiación, la cual es la propagación de energía, son ondas electromagnéticas emitidas por materias y equipos, tales como las máquinas de rayos X o naturales como el sol, dicha energía es peligrosa para la salud del ser humano en general (Sanz, 2009, p.32), entonces imaginemos si es peligrosa para un persona, en este caso adulta, que daño causaría a un feto, un ser que está empezando con su desarrollo; otro factor también sería la manipulación de químicos; el agente químico es un compuesto del que, al estar en contacto directo con éste, puede llegar a ocasionar efectos adversos a la salud de las personas, ya sea en la vía respiratoria, dérmica y digestiva. Así también son tóxicos para la fertilidad; un agente químico es una sustancia inorgánica orgánica, sintética o natural que se presenta en varios estados en el ambiente de trabajo, con probabilidad de irritar, asfixiar, y perjudicar la salud de quienes tengan contacto con este (López, Capcha y Rocha, 2017, p.12). Trabajar con agentes químicos influye también en el ambiente en el que se trabaja y hace que la suma de dichas

condiciones contravenga la salud del trabajador y de la población en general (García, 2015)

En el aspecto físico de la gestante, existe el riesgo en la manipulación de carga pesada; la gestante, en el avance de su embarazo, será menos capaz en cuanto a la realización de ejercicios o actividades como levantar objetos pesados, subir escaleras, entre otros. Se debe considerar que manejo de cargas pesadas retrasa el desarrollo del bebé, y también puede provocar problemas en el corazón y deficiencias en el sistema nervioso central al bebé (Sanz, 2009, p.60).

Otro factor de riesgo es el estrés causado por la carga laboral, pues, comprende al conjunto de tareas en exceso, lo cual lleva al estrés al querer cumplir todo al pie de la letra, en el tiempo debido. El estrés laboral es asociado a un comportamiento sumamente dañino para la salud, pues se considera que las reacciones y padecimientos cardiovasculares son relacionadas entre sí (Serrano, Moya y Salvador, 2009, p.152). El trabajo estresante llega a provocar abortos espontáneos, que el bebé nazca con un peso bajo y que la madre padezca de preeclamsia (Vern, 2012). En un estudio sobre los factores asociados a un parto prematuro se relacionaron con la posición en la que labora la gestante, el trabajo de máquinas industriales, el esfuerzo físico y estrés mental (Mc Donald, Armstrong, Cherry, Nolin y Robert, 1988). De tal modo, se puede determinar si las actividades laborales realizadas, perjudiquen a la salud de la gestante y la del mismo feto. Entre ellos están los factores como: el tiempo de exposición, la concentración de contaminante, la acción de varios agentes contaminantes, las características individuales de cada individuo, la exposición de la gestante, e incluso la de su pareja (Marrero, Aguilera, Ávila, Pastor, Díaz, Jaime, Salomón, 2015, p.66).

Seguidamente, como segunda variable se tiene al Hostigamiento Laboral, ésta figura se presenta por razones absurdas, como la discriminación, por sexo, raza, ideología y en el peor de los casos por la condición de mujer en estado de gestación. El hostigamiento o acoso laboral es una conducta dada entre agentes superiores e inferiores jerárquicamente de una empresa, aquí el afectado es acoso y recibe ataques sistemáticos de forma continua por parte de una o más personas. Se representa con la violencia psíquica para conseguir que abandone el trabajo (Fondevila, 2008, pp. 305-306).

Se desarrolló dos posiciones en cuanto a los Agentes en el Hostigamiento Laboral, en relación a las personas que actúan como los que hostigan, es decir el sujeto activo, vienen a ser los que desempeñan como jefes de los servicios donde trabaja la víctima, estas personas tienen la necesidad de ostentar y mantener el poder y el sujeto pasivo o víctima del hostigamiento, es quien padece los ataques, los abusos. La víctima o sujeto pasivo son personas que toleran dichos ataques y normalizan las situaciones de abuso en general. (Castellón y María, 2012); es la sociedad la que es frágil, tiene temor y así son vulnerables para caer en esta situación. Nos encontramos distantes a ser una sociedad en donde se trabaje de modo equitativo a sujetos que tienen la necesidad de ser parte del mercado laboral ya sea formal o informal (Hönig, 2015). Estos agentes tienen sus propias modalidades de hostigamiento, existen tres modalidades, el acoso sexual, que viene a ser la vulneración del derecho a la intimidad, la discriminación y el acoso moral o psicológico, lo que afectaría a la dignidad del trabajador (Ceballos, 2009, p.260), entonces ante un ataque de hostigamiento se tendría una consecuencia del hostigamiento, estas son alertadoras, las conductas que la constituyen causan graves daños a la salud del acosado, estas son: depresión, ansiedad, disminución de la concentración fatiga, entre otros. Asimismo, si bien tiene efectos negativos sobre la víctima, también afectaría a la economía de la empresa, así como una disminución de la calidad, eficiencia y productividad empresarial (De Miguel y Prieto, 2016, p.41). Las consecuencias del hostigamiento repercuten globalmente, se pueden tener consecuencias físicas también, que serían trastornos funcionales y dolores diversos, así también consecuencias sociales relacionadas con la agresividad, desconfianza, entre otras (Harasemiuc y Diaz, 2013).

Así también, aparte de la clase de hostigamiento ya mencionado se tiene en específico el hostigamiento a la gestante, es decir en cuanto a acciones relacionadas por el embarazo, por ejemplo, al no darles el permiso a fin de llevar un control del embarazo, pues es de conocimiento lo sumamente importante que esto es. (...) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 1995)

Las variables desarrolladas son englobadas por el Derecho Laboral, se entiende que es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales que busca tener una buena estabilización entre el jefe y empleado. Las características básicas del derecho laboral son la prestación de trabajo, la subordinación y la remuneración, estando presentes estas tres características se dirá que existe una relación laboral (Zavala, 2017).

Así también se debe tener en cuenta ante una relación laboral, el Principio de Estabilidad Laboral, esta es la protección legal contra la posible extinción de la relación laboral. Dicho principio busca la permanencia del contrato de trabajo y que así no concluya por una causa no señalada por la Ley. (Gaceta Laboral, 2016), con este principio, se procura que el ordenamiento jurídico llegue a garantizar el respeto de los derechos y principios constitucionales de quienes están en desventaja (Mosilot, 2018).

Finalmente, respecto a los enfoques conceptuales presentes en el trabajo de investigación tenemos: a la mujer gestante, es la mujer que gesta, la embarazada, persona en nuestra sociedad que cumple el rol de dar vida a otro ser; el hostigamiento laboral, es la acción y efecto de hostigar en el trabajo, es una conducta que se caracteriza por ser dado de manera constante con el fin de que la víctima hostigada se canse de tal acto y renuncie al puesto laboral; la tipicidad objetiva, vienen a ser los sujetos parte del hostigamiento laboral, en este caso el afectado es decir la mujer gestante en este caso, y el que afecta podrían ser el empleador y compañeros; las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la gestante, es el producto del acto de hostigamiento, el conjunto de dicho acto causarían daño a la gestante este daño sería a nivel psicológico, físico y podría repercutir al feto, ya sea daños cardiovasculares hasta la pérdida del mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de la tesis ha sido básica, Tam, Vera y Oliveros (2008) señalan que, el fin de la Investigación Básica es nutrir los conocimientos ya obtenidos, más que obtener resultados que traigan un beneficio a la sociedad; con un diseño de investigación Teoría Fundamentada, la cual se halla en el diseño interpretativo. Strauss y Corbin (2002) indican que, el término Teoría Fundamentada, trata de que nace de los datos obtenidos y analizados mediante el proceso de investigación, viene a ser lo más característico de este método fundamentación de conceptos en los datos.

En sí, la Teoría Fundamentada se basa en la interpretación, se debe a un método inductivo para llegar a obtener significados, así también se logra exigir al investigador a recabar nueva información.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Así pues, como categorías tuvimos a la Mujer gestante y el Hostigamiento Laboral, y como subcategorías tuvimos a la Tipicidad Objetiva y las Consecuencias del Hostigamiento Laboral.

Categorías	Subcategorías
La mujer gestante	-Vulneración de derechos - Salud de la gestante
El hostigamiento laboral	-Tipicidad Objetiva -Consecuencias

La matriz de categorización se encuentra anexado en anexos.

3.3. Escenario de estudio:

El escenario de estudios debido a nuestra realidad hoy en día, ha sido virtual, es decir, que la información obtenida ha sido mediante páginas web e información de especialistas.

3.4. Participantes:

Los participantes en esta investigación han sido especialistas en la materia.

ENTREVISTADO	PROFESION	CARGO	EXPERIENCIA LABORAL
Roy Igor Calderón	Abogado	Fiscal Adjunto Provincial	12 años
Katty Caballero Segá	Abogada	Abogada en Estudio jurídico Caballero y Ormeño	15 años
Erley Mondragón Cervera	Abogado	Abogado independiente	15 años
Walter Yaipén Chafloque	Abogado	Gerente General de WyZ Consorcio de Abogados Especialistas S.A.C	20 años
Carmen Escudero Saldarriaga	Abogada	Dirigente Sindical Agremiada	5 años

Elaboración propia, 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnicas de recolección de datos, hicimos uso de la entrevista y el análisis documental, y como instrumentos de recolección de datos tuvimos a la guía de entrevista, la cual ha sido aplicada a abogados que conocen del tema de investigación, así también como la guía de análisis documental.

3.6. Procedimientos:

Las investigaciones cualitativas se realizan de forma objetiva, en base a las diversas teorías estudiadas y herramientas que aseguran la calidad de la investigación.

Los procedimientos a fin de recabar la información han sido obtenidos mediante el estudio de antecedentes previos, continuando con el uso de la doctrina, mediante teorías, así también teniendo presente la categorización, seguido de la aplicación de instrumentos, estos han sido la entrevista y la guía de análisis documental. Consiguiente a esto, se realizó la descripción de los resultados obtenidos de los

instrumentos aplicados, finalmente, también la discusión de los mencionados.

3.7. Rigor Científico:

En el trabajo de investigación, el rigor, es una parte importante de la investigación, esto implica una planificación ordenada, sistemática y estructurada del estudio, y conlleva al resultado de acuerdo a la audiencia a la cual comunicamos los resultados de la investigación. Al respecto, cabe indicar que la validez del instrumento se ha desarrollado por un asesor y la autora, otorgando la validación de los instrumentos que conforman la guía de entrevista y la guía de análisis documental –Jurisprudencial.

3.8. Método de análisis de la Información:

El análisis de la información tiene etapas que permiten obtener un resultado más preciso, la primera etapa es la reducción de datos, en esta etapa se debe revisar y reducir la información, quedándonos solo con aquella información que nos ayude a obtener los resultados de la investigación, es la etapa donde se debe depurar la información y solo quedarnos con aquella que sea relevante. En la segunda etapa de la disposición y transformación de datos, se debe recopilar toda la información ya depurada y usarla en la investigación para llegar a obtener un resultado y en la última etapa de obtención de resultados y verificación de conclusiones, ya se puede obtener los resultados en base a la información sustraída y generar conclusiones que nos permitan responder a nuestros objetivos.

Así pues, los métodos aplicados han sido el método hermenéutico, puesto que se ha interpretado la información brindada por los expertos en la entrevista; de la misma manera fue aplicado el método inductivo, pues se ha unido todo lo obtenido mediante las conclusiones a fin de arribar a una sola en general.

3.9. Aspectos éticos:

El presente trabajo de investigación es realizado en base a lo estipulado por la Universidad César Vallejo, con información válida y confiable revisada por los asesores.

La presente tesis está elaborada en marco a la ética, no vulnera, ni infringe alguna norma, al contrario, el tema de tesis busca fomentar el respeto a los valores y principios del ser humano.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, parte del presente informe continuamos con la descripción de resultados recabados de los instrumentos de recolección de datos, estos han sido: la guía de entrevista y la guía de análisis documental, las cuales fueron aplicadas a especialistas en la materia.

Comenzaremos describiendo los resultados obtenidos de la guía de entrevista, tomando como base los objetivos, es decir el objetivo general y los objetivos específicos 1 y 2.

Corresponde al objetivo general lo siguiente: determinar de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia, por lo que se realizó las siguientes preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia?

Al respecto Caballero y Mondragón (2020), señalan que, se hostiliza a la trabajadora en su dignidad como ser humano, no permitiéndole asistir a sus chequeos médicos cuando corresponden, no facilitándose el desarrollo de sus actividades. Así también, Escudero y Calderón (2020) coinciden en que las empresas ven a la gestante como sinónimo de gasto, y la forma de trasgredirlas es creando dificultades para realizar su labor y que por iniciativa propia estas renuncien. Por otro lado, Yaipen (2020), opina que, se trasgrede a la gestante cuando los empleadores ignoran sus problemas o necesidades como futuras madres, afectando así a nivel psicológico.

2.- En su opinión, ¿cuáles son las formas de trasgresión a la mujer gestante en el campo laboral?

Calderón, Caballero y Mondragón (2020), coinciden en que las formas de trasgredir a la gestante son con cambios de horarios, condiciones de trabajo, no permitiendo que asistir a su consulta médica o a cursos de preparación de maternidad, amenazando con la no renovación de su contrato. Por otro lado, Yaipen y Escudero (2020), señalan que otra forma de trasgresión es cuando se discrimina a la gestante dándole actividades inferiores a su puesto y darle un trato vejatorio que va en contra de su dignidad.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera se configura el hostigamiento laboral en el campo laboral?

Al respecto Calderón y Escudero (2020), señalan que, se configura el hostigamiento laboral cuando se busca crear incomodidad al trabajador, se le priva de derechos laborales y beneficios que se les otorga, así como reducción remunerativa, incumplimiento de requisitos y objetivos para un ascenso, traslado de centro de trabajo y como actos de violencia física o verbal. En tanto, Mondragón y Yaipen (2020), opinan que, sobre la gestante, el hostigamiento se configura al no cambiarle la actividad laboral cuando esta pueda perjudicar a su salud, no dándole permiso a actividades que pertenezcan a su estado de gestación, cuando existen llamadas de atención con gestos impropios por la baja productividad.

A continuación, sobre el objetivo específico 1, determinar de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante, se plantearon las siguientes preguntas:

4.- En su opinión, ¿de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante?

Escudero (2020), manifiesta que la tipicidad objetiva refiere a los sujetos en el caso vienen a ser el activo el empleador y el pasivo la mujer gestante. Al respecto Yaipen (2020), señala que la tipicidad objetiva consta como un delito así que se da cuando la gestante comunica al jefe o supervisor de la situación. Finalmente, Calderón y Mondragón (2020), coinciden en que la tipicidad objetiva incide al despedir a una madre embarazada, al no renovar contrato laboral, así también señalan que muchas normas no le brindan seguridad jurídica a la mujer gestante recortándole así el derecho a la salud y otros derechos como seguridad social.

5- De acuerdo a su experiencia, ¿qué criterios se aplican en la calificación de la tipicidad objetiva en el hostigamiento laboral?

Yaipen y Escudero (2020), refieren que, sobre la tipicidad objetiva, se analiza si concurren los elementos de tipo penal, por lo que se necesita saber que establece la ley, los criterios que se aplican son estipulados por la OIT, la norma constitucional peruana protege a niños, niñas y adolescente y a gestantes, así también cita al convenio que protege a los niños, puesto que el concebido formaría parte de estos.

Mondragón y Calderón (2020), señalan que, el criterio de verificación de la vulneración de los derechos laborales de la trabajadora. La documentación sustentaría respecto a la vulneración de los derechos laborales por parte de la empleadora, la declaración de testigos del despido de la trabajadora.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿a quién le compete supervisar la existencia de la vulneración de derechos de la mujer gestante?

Escudero y Calderón (2020), mencionan que, el proceso de supervisión viene desde el Área de Recursos Humanos, luego denunciar ante la Sunafil y denunciar ante el Poder Judicial. (previo aviso vía notarial a fin de llegar a una conciliación). Así pues, Yaipén, Mondragón y Caballero (2020), opinan que, la supervisión le compete al Ministerio de Trabajo, previa constatación policial a solicitud de la trabajadora que padece del hostigamiento.

7.- En su opinión, ¿cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la mujer gestante?

Todos los autores, refieren que las consecuencias en la gestante serían, afectaciones físicas y psicológicas, daño moral, así también se puede afectar el desarrollo normal del proceso de gestación, tanto así que llegar a perder el bebé.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué nivel de alerta tienen las consecuencias del hostigamiento laboral?

Escudero y Calderón (2020), señalan que el nivel de alerta que tiene el hostigamiento en línea general es alto, pero las autoridades no reflejan un adecuado control sobre ellos, sin decir que en la mujer gestante si no conoces tus derechos, estos se pisotean sin decir nada.

Asimismo, Caballero y Mondragón (2020), coinciden en que las personas no son empáticas con quienes sufren hostilidad laboral, se atenta contra las políticas de seguridad y salud laboral, es una situación que debe ser denunciada oportunamente y tratada por el responsable de la empresa.

Mientras que, Yaipen (2020), opina que los niveles de alerta son mínimos ya que hay una sobreoferta laboral y en la práctica no van a la autoridad y si hacen una demanda esta demora años.

9.- En su opinión, ¿qué tan importante sería considerar la protección de la salud de la mujer gestante?

Calderón, Caballero, Mondragón y Yaipen (2020), consideran que siempre la salud de la gestante es de primer orden en prioridades, ya que se trata de dos vidas, por lo que la mujer se encuentra en un estado de vulnerabilidad, así pues, falta la concientización de los empleadores.

Por otro lado, Escudero (2020), opina que, más que importante es sumamente relevante el velar por las mujeres trabajadoras en estado de gestación, puesto que estas ayudan al desarrollo económico, sin precisar que el concebido también es parte del futuro y desarrollo de la sociedad.

Seguido a esto, describiremos los resultados del instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental, a esto, se ha considerado diferentes documentos de investigación a fin de responder de forma clara y concisa los siguientes objetivos:

Objetivo General: Determinar de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia 2018.

Para determinar el mencionado objetivo, se hizo el análisis de la tesis de Broughton, titulada "Pregnancy as a source of discrimination: A comparative study of antidiscrimination legislation in the European Union and the United States of America", señalando pues que el apuntalamiento de sindicatos ha requerido que las medidas de igualdad de género enfatizen participación en el mercado laboral de mujeres embarazadas a fin de procurar con la igualdad y dejar de lado solo lo económico. Así también señala que la justicia se trata de como las leyes trasgreden las realidades de la vida de las personas en general. El embarazo es una fuente de discriminación laboral en la Unión Europea y los E.E.U.U. La trasgresión que sufre la mujer gestante es muy amplia y abarca objetivamente el derecho laboral y subjetivamente el estado en el que la mujer recibe la vulneración de sus derechos, por lo que la legislatura estatal promueve la igualdad de género frente a la discriminación por embarazo, describiendo que se debe contrastar un trato igualitario y/o especial.

Objetivo Específico 1: determinar como la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante.

Con el fin de determinar mencionado objetivo, se hizo el análisis del libro titulado “El Acoso laboral como delito y fenómeno social”, se la cual se obtuvo que los actores de la hostilización ocasionalmente son el hostigador y hostigadores secundarios quienes vienen a hacer mucho daño, así también se encuentran los colaboradores tácitos quienes extienden el hostigamiento, y los testigos mudos quienes, al ver la injusticia, la evaden y miran hacia otro lado. El mobbing aparece como consecuencia de una relación asimétrica de poder, no siempre es jerárquico.

Objetivo Específico 2: determinar cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la mujer gestante.

Respecto a mencionado objetivo, se analizó el trabajo de investigación de Peña, titulado “El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, indica la autora, que, el acoso más intenso es percibido por las mujeres gestantes quienes se encuentra en el tercer mes de embarazo, oscilando el mobbing entre los 2 y 7 meses de gestación. Así también señala que con el mobbing se tendrían consecuencias físicas y psicológicas que afectarían a la embarazada y también repercutiría durante la lactancia.

Continuando con la investigación redactamos **la discusión de resultados**, para tal efecto, se utilizó el método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, con los resultados de los trabajos previos, así como de las teorías relativas al tema de investigación.

Comenzaremos con los resultados obtenidos en el instrumento de recolección de datos de la guía de entrevista, por lo que se tiene que, los autores, en su mayoría, señalan que muchas empresas consideran a la embarazada como sinónimo de gasto y pérdida de tiempo, es por esto que buscan crear motivos como dificultades para realizar su labor, o no darles garantías de seguridad, para que estas por propia cuenta renuncien al puesto. Se hostiliza a la gestante poniéndole trabas tanto en su trabajo como en temas respecto al embarazo, es decir prohibición de acudir a sus citas médicas, a cursos de preparación para ser madres, y hasta no cambiarles las actividades que puedan ser perjudiciales para su estado físico. El hostigamiento

se dará cuando se causa la incomodidad a la gestante, de manera que se le asfixie con toda la carga ya sea por lo antes mencionado o con llamadas de atención por baja productividad.

Por otro lado, de acuerdo a lo obtenido en el análisis documental de la tesis “El embarazo como fuente de discriminación: un estudio comparativo de la legislación antidiscriminatoria en la Unión Europea y los Estados Unidos de América”, señala que, el estado de gestación es muy discriminado de forma laboral en los países europeos y americanos, por lo que existe aun la desigualdad entre el hombre y la mujer, pues se le da mayor ventaja al hombre y exclusión a la mujer gestante, lactante y la que se encuentra con licencia de maternidad.

Aunado a esto, Buitrago (2014), en su artículo científico sobre “La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano”, nos dice que, el Estado y la sociedad debe reconocer la labor de la mujer y demostrar mayor preocupación sobre su salud física y emocional, así también como su economía. Es por esto que el Estado, está en la obligación de solucionar situaciones en las que se haga presente la desigualdad y proteger en el ámbito laboral a la mujer y de manera especial a la que se encuentra embarazada.

De la misma manera, de acuerdo a una de las teorías, se señala que en el embarazo se desarrollan cambios biológicos, psicológicos y sociales, lo que hace que la mujer embarazada pase por situaciones adversas que dependen del entorno familiar y sobre todo social. En la etapa de embarazo se observan transformaciones propias de esta, lo que llega a imponer límites ya sea negativos o positivos para la salud de la embarazada y del feto (Ruydiaz y Fernández, 2015).

Por lo antes mencionado, se tiene que la trasgresión a la mujer gestante con el hostigamiento laboral se presente de diferentes formas, como lo señalaron los entrevistados, se trasgrede a su salud cuando no se les permita acudir a sus chequeos médicos, así también cuando los empleadores llamen la atención por la baja productividad a las embarazadas a pesar de que estas cada vez se encontraran con menos capacidad física. Así como lo mencionó Buitrago (2014) en concordancia con Ruydiaz y Fernandez (2015), el Estado esta en la obligación de proteger a la mujer gestante ante la discriminación y poca conciencia sobre su estado de parte de las empresas.

Seguidamente tenemos al objetivo específico 1, determinar de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante.

Los entrevistados opinan que, dentro de la tipicidad objetiva se tiene a los sujetos que realizan el hostigamiento, en ciertos casos serían el empleador y como parte pasiva sería la mujer embarazada, así también se presenta la conducta que vulnera a la gestante.

De acuerdo al análisis documental, el libro “El acoso laboral como delito y fenómeno social”, nos comenta qué, para que exista el mobbing, es decir el hostigamiento, son necesarios tres factores, el acosador, la víctima y la complicidad. Así también el mobbing aparece como consecuencia de una relación asimétrica de poder, no siempre tiene que ver la jerarquía. El acoso suele aparecer en la falta de comunicación eficaz en la organización.

Consecuentemente, en cuanto a una de las teorías, se tiene que, el hostigamiento o acoso laboral es un comportamiento dado entre superiores e inferiores jerárquicos de una empresa, aquí el afectado es acaso y recibe ataques sistemáticos de forma continua por parte de una o más personas. Se representa con la violencia psíquica para conseguir que abandone el trabajo (Fondevila, 2008, pp. 305-306).

Finalmente tenemos al objetivo específico 2, determinar cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la mujer gestante.

En cuanto a los entrevistados, ellos refieren que, como consecuencias se tendría la complicación del embarazo daño psicológico, moral, el estrés laboral es un factor principal sobre el desarrollo normal del proceso de gestación. Así también señalan que las políticas de seguridad y salud laboral debe adoptarse por las empresas a fin de proteger a la gestante. La salud de la embarazada es de primer orden en prioridades dado que se trata de dos vidas, así pues, esta se encuentra en vulnerabilidad por lo que requiere de mayor protección por parte del Estado. Sumado a esto, se debe concientizar a todo el grupo de personas sobre la protección de la gestante.

De acuerdo al análisis de documentos, el trabajo de investigación de “El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, nos dice que, se percibe de forma intensa el acoso en mujeres gestantes que se encuentran

en el segundo trimestre de embarazo. El acoso laboral a embarazadas tiene consecuencias físicas y psicológicas teniendo también repercusiones durante la lactancia.

Finalmente, de acuerdo a una de las teorías, señala que el trabajo estresante llega a provocar abortos espontáneos, que el bebé nazca con bajo peso y que la madre padezca de preeclamsia. (Vern, 2012).

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones seguidamente señaladas en el presente informe de investigación, se han obtenido de acuerdo a los objetivos ya mencionados previamente, estos han sido en base a trabajos previos, las entrevistas y el análisis documental:

La trasgresión a la mujer gestante con el hostigamiento laboral; se considera la trasgresión cuando se le daña la dignidad, la integridad y la salud. Se trasgrede a la gestante cuando se le imponen trabajos que puedan perjudicarla a ella y al concebido, ya sea pues realizando actividades que impliquen el esfuerzo físico o el acercamiento a sustancias tóxicas, por ejemplo. Así también pues, se hace presente la trasgresión cuando no se le permita acudir a sus chequeos médicos y todo lo que implique temas sobre el bienestar de su embarazo. El estrés también es un tema principal, ya que se sabe que genera daños cardiovasculares y el proceso anormal del feto. El hostigamiento lo que busca es que mediante todos esos “fastidios” la mujer por cuenta propia decida abandonar el puesto de trabajo a fin de cuidar su integridad.

La tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos a la mujer gestante, en el sentido de que, son las personas dentro del ambiente laboral quienes realizan el hostigamiento, así pues no es solo jerárquicamente, también puede ocurrir entre puestos horizontales, es decir, el hostigamiento puede ocurrir como agente activo con el empleador y compañeros hacia el agente pasivo que sería la mujer gestante, ante estos actos la perjudicada que conoce de sus derechos, puede presentar su queja ante recursos humanos, la Sunafil y al Ministerio de Trabajo.

Finalmente, como consecuencia del hostigamiento en la salud de la mujer gestante, esto se hace presente en las afectaciones físicas y psicológicas, físicas en el sentido de que la mujer se encuentra menos capaz por lo que es más fácil de sufrir un accidente, lastimarse y consecuentemente podría perder al bebé.

VI. RECOMENDACIONES

Conforme a lo antes descrito en las conclusiones, estamos en la necesidad de realizar recomendaciones.

Se recomienda al Estado que promueva la concientización sobre la protección a la mujer gestante, tanto a nivel laboral como en general, puesto que es un ser que tiene un rol fundamental en la sociedad, y es alguien que se encuentra vulnerable en cuanto a sus derechos y a nivel psíquico y físico.

Así también de tener mano dura con los empleadores que tienen bajo su cargo a mujeres en estado de gestación, mano dura en cuanto a que respeten y así también, puedan informarles a sus empleados, y a las mismas mujeres gestantes sobre sus derechos, y que dejen de lado la idea de que son un gasto empresarial o una pérdida de tiempo, pues todos tienen derecho a poder salir adelante.

Finalmente, si bien existe la Sunafil y el Ministerio de Trabajo, no es suficiente de la misma existencia y del control que ejercen, sino que se debería implementar un sistema que permita evaluar el bienestar de las gestantes dentro de su centro de labores y también poder brindar que estas puedan desarrollarse de la mano de ambas etapas, sin miedo de que puedan pisotearlas, todo esto a fin de no perjudicar su desarrollo como mujer, madre y el desarrollo del bebé.

REFERENCIAS

Almanza Iglesias, M., Carpintero Mercado, K., & Mercado Villa, L. (2018). Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo. *Erg@omnes*

Buitrago, A. (2014). “*La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano*”. Colombia: Revista Ciencias Humanas – Volumen 11.

Castellón, Dois, & María, Angelina. (mayo, 2012). Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enfermería Global*, 11(28), 120-136.

Cereceda, M & Quintana, M. (2014). “*Consideraciones para una adecuada alimentación durante el embarazo*”. Perú: Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, 60(2), 153-160

Casas, L. & Valenzuela, E. (2012). *Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras*. Revista de derecho (Valdivia), 25(1), 77-101.

Ceballos, R. (2009). *Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso*

laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. Madrid: Universidad Del Valle.

Cruzado, A. (2015). “*La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el período de prueba*”. Tesis para optar el título profesional de abogado.

Cueva, A. (2016). “*La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajador*”. Programa de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social.

De Miguel Barrado, V. & Prieto Ballester, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. PERSPECTIVAS, pp. 25-44.

Denise, M. (2015). “*Pregnancy as a source of discrimination: A comparative study of antidiscrimination legislation in the European Union and the United States of America*”. PhD thesis, University of York.

Diaz, V. (2018). *La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana, año 2017*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Fondevila, G. (2008). *El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción*. Revista mexicana de sociología, 70(2), 305-329.

Garcia, L. (2015), “*El trabajo y la salud: dos derechos sociales*”. Revista Argentina de Psiquiatría. Argentina

Giesecke, M. (2018). “*Licencia de paternidad y maternidad en el Perú*”. Perú: Revista La colmena.

González de Cosío-Martínez T, Hernández-Cordero S. *Lactancia materna en México*. México: Academia Nacional de Medicina, 2017.

Harasemiuc, Víctor Adrián, & Díaz Bernal, Jesús Raúl. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371.

Hernández, Fernández y Baptista(2003). *“Metodología de la Investigación”*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hönig, A. (2015). *“Inserción laboral de personas con trastorno mental severo. La experiencia grupal y de empleo con apoyo en una institución de salud mental comunitaria en Buenos Aires”*. Revista Argentina de Psiquiatría. Argentina

Imaz, E. (2001). Universidad del País Vasco Política y Sociedad, 36 (2001), Madrid (pp. 97-111).

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

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. Perú.

Ley N°27240. Ley que permite permiso por lactancia materna. Perú.

Ley del Estatuto de los trabajadores. España.

Lopez, Capcha & Rocha. (2017). *Exposición a sustancias químicas relacionadas a nivel de conocimiento por exposición a agentes químicos en las enfermeras que laboran en centro quirúrgico de una clínica particular durante el periodo octubre 2017 a diciembre 2017*. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Marrero M., Aguilera M., Ávila I., Pastor M., Díaz H., Jaime A. & Salomón N. (2015).

Factores de riesgos laborales y gestación. Cuba: Revista Cubana de Salud y Trabajo.

McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry NM, Nolin AD & Robert D. *Prematurity and work in pregnancy*. (1988), British Journal of Industrial Medicine.

Medina, D. (2017). "*Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016*". Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Mosilot, L. (2018). "*La indemnización por discriminación durante el periodo de prueba de la mujer gestante*". Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Motta, F. (2015). "*Protección a la madre gestante y en etapa de lactancia en Colombia*". Colombia: Revista Republicana

Pacheco Zerga, Luz. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29), 108-129.

Peña, M. (2016). “*El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa*”. Trabajo de investigación: España.

Ruydiaz Gómez, Keydis Sulay, y Fernández Aragón, Shirley Paola. (2015). Incertidumbre y apoyo social en gestantes con trastornos hipertensivos. *Index de Enfermería*, 24(1-2), 67-70.

Saenz, L. (2015). “*Apuntes sobre el derecho a la integridad en la constitución peruana*”. Perú: Revista de Derecho Constitucional.

Serrano, Moya y Salvador. (2009). Work stress and health: cardiovascular and endocrine indicators. *Annals of Psychology*. Pp.150-159.

Torres, S. (2015). *Conocimientos de signos de peligro durante el embarazo, parto y puerperio en mujeres en edad fértil y personal de salud*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Toyama, J. y Neyra, C. (2016). *Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo*. Revista IUS ET VERITAS. Perú.

Vern, K. (2012). *Work and Work-related Stress in Pregnancy*. Clinical Obstetrics and Gynecology.

Anexos

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad de la autora

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Anexo 1

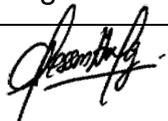
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, Mattos Maguiña Alessandra egresada de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación: “La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado de Independencia 2018”. es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a los dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de julio del 2020

Apellidos y nombres del autor	Mattos Maguiña Alessandra
DNI:72260780	Firma 
ORCID: 0000-0001-5700-8503	

ANEXO 2

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Vargas Huamán Esaú, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte, asesor de la Tesis titulada: “La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado de Independencia 2018” de la autora Mattos Maguiña Alessandra, constato que la verificación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de julio del 2020.

Apellidos y –nombres: Vargas Huamán Esaú	
DNI: 31042328	Firma 
ORCID: <u>0000-0002-9591-9663</u>	

<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.- Determinar como la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante.</p> <p>2.- Determinar las consecuencias del hostigamiento laboral frente a la salud de la mujer gestante.</p>		<p>El hostigamiento laboral es un comportamiento dado en el ámbito laboral, en el cual se ataca a la víctima de forma destructiva atentando así a su salud, psicológica, moral y hasta en el rendimiento profesional de la víctima.</p>	<p>- Consecuencias</p>	<p>- Expertos en la materia</p>	
--	--	---	------------------------	---------------------------------	--

TITULO: La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia 2018.

ANEXO 4

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia, 2018

Entrevistado: _____

Cargo/Profesión/Grado Académico: _____

Institución: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____

Objetivo General:

Determinar de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia, 2018?

1. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera se trasgrede a la mujer gestante con el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia?
2. En su opinión, ¿cuáles son las formas de trasgresión a la mujer gestante en el campo laboral?
3. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera se configura el hostigamiento laboral en el campo laboral?

Objetivo Específico 1:

Determinar de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante.

4. En su opinión, ¿de qué manera la tipicidad objetiva incide en la vulneración de derechos de la mujer gestante?

5. De acuerdo a su experiencia, ¿qué criterios se aplican en la calificación de la tipicidad objetiva en el hostigamiento laboral?

6. De acuerdo a su experiencia, ¿a quién le compete supervisar la existencia de la vulneración de derechos de la mujer gestante?

Objetivo Específico 2:

Determinar cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la mujer gestante.

7. En su opinión, ¿cuáles son las consecuencias del hostigamiento laboral en la salud de la mujer gestante?

8. De acuerdo a su experiencia, ¿qué nivel de alerta tienen las consecuencias del hostigamiento laboral?

9. En su opinión, ¿qué tan importante sería considerar la protección de la salud de la mujer gestante?

Fecha.....

Nombre del entrevistado	Sello y firma