



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad  
laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia**

**TESIS**

**PRESENTADA POR**

**Bach. Vizconde Burga, Diana del Rocio**

**Para obtener el Título Profesional de Abogada**

**ASESOR**

**Abog. César Vargas Rodríguez**

**LAMBAYEQUE, 2019**

**Tesis denominada “La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia”,  
presentada para obtener el título de abogada, por:**

---

Diana del Rocio Vizconde Burga

Investigadora

---

Abog. Cesar Vargas Rodríguez

Asesor

## DEDICATORIA

A Dios porque durante todo este tiempo que me ha regalado la Vida, me ha permitido ser feliz y tomado de la mano en cada circunstancia.

A mis padres mi más grande amor, lo mejor que Dios me ha dado, mi mayor inspiración para el cumplimiento de cada una de mis metas, porque en este momento gracias a Dios los tengo a mi lado para disfrutar de la Vida.

A mis hermanos mi complemento, que han hecho de mi vida feliz y a sus frutos mis sobrinitos hermosos.

A Anthony mi ángel en el camino de la Vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por llevarme de su mano siempre , por permitirme disfrutar de la vida junto a mi familia , por sostenerme en cualquier circunstancia y permitirme sobresalir , por su amor infinito ; A mis padres mi gran amor , mi fortaleza , mi mayor motivación para el cumplimiento de mis objetivos , sin ellos sin su apoyo y amor no hubiese podido lograrlo , gracias por confiar en mí ; a mis hermanos , hermanas quienes llegaron a mi vida para complementarla aún más porque me han motivado para continuar ; a mis bellos sobrinitos por su gran amor tierno por ser mi inspiración para mejorar día a día .

A Anthony, gracias por apoyarme siempre y estar en cualquier momento de mi Vida, eres un Ángel en mi Camino.



## INDICE

|   |     |
|---|-----|
| DEDICATORIA .....                                 | iii |
| AGRADECIMIENTO.....                               | iv  |
| INDICE .....                                      | vi  |
| RESUMEN .....                                     | xi  |
| ABSTRACT .....                                    | xii |
| INTRODUCCIÓN .....                                | 13  |
| CAPITULO I.....                                   | 16  |
| ASPECTOS METODOLOGICOS.....                       | 16  |
| 1.1. Realidad Problemática.....                   | 16  |
| 1.1.1. Planteamiento del Problema. ....           | 16  |
| 1.1.2. Formulación del Problema .....             | 18  |
| 1.2. Justificación e Importancia del Estudio..... | 18  |
| 1.2.1. Justificación del Estudio .....            | 18  |
| 1.2.2. Importancia del Estudio .....              | 19  |
| 1.3. Objetivos .....                              | 19  |
| 1.3.1. Objetivo General .....                     | 19  |
| 1.3.2. Objetivos Específicos .....                | 20  |
| 1.4. Hipótesis.....                               | 20  |
| 1.5. Variables .....                              | 20  |
| 1.5.1. Variable Independiente .....               | 20  |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.5.2. Variable Dependiente .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>1.6.1. Métodos .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>1.6.2. Técnicas .....</b>   | <b>22</b> |
| <b>1.6.2.1. Análisis Documental .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>1.6.2.2. Observación .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>1.6.2.3. Encuesta .....</b>   | <b>22</b> |
| <b>EL DERECHO AL TRABAJO .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>2.1. Algunas Referencias Históricas .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>2.2. Las Políticas Públicas Laborales .....</b>   | <b>29</b> |
| <b>2.3. Concepto Del Derecho Al Trabajo .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>2.3.1. El derecho al trabajo en la norma.....</b>   | <b>34</b> |
| <b>2.3.2. Concepción del derecho al trabajo en relación a la dignidad humana.       </b>   | <b>37</b> |
| <b>2.4. El contenido esencial del Derecho al Trabajo.....</b>  | <b>40</b> |
| <b>2.5. La protección especial a las mujeres embarazadas en base al contenido esencial del derecho al trabajo. ....</b>                | <b>42</b> |
| <b>2.6. Argumentos que justifican la protección especial a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia respecto al trabajo. ....</b> | <b>47</b> |
| <b>2.6 Estabilidad laboral.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>2.7. Límites a la Estabilidad Laboral.....</b>  | <b>53</b> |
| <b>CAPITULO III.....</b>   | <b>56</b> |

**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS SUJETOS A  
MODALIDAD O A PLAZO FIJO Y LA RENOVACIÓN LABORAL.**

|  |           |
|--|-----------|
| .....  | 56        |
| <b>I SECCION: CONTRATOS MODALES .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>3.1. Reconocimiento legislativo de los contratos modales .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>3.2. Determinación de plazos en los Contratos Modales.....</b>  | <b>59</b> |
| <b>3.3. La Necesidad y la causa temporal que originan el Contrato</b>  |           |
| <b>Modal</b>   | <b>61</b> |
| Se toma como segunda referencia lo manifestado por el autor Diaz Valiente, Frank<br>(2009) quien en su artículo titulado <i>El contrato de trabajo peruano sujeta a<br/>modalidad</i> dice lo siguiente: ..... |           |
| <b>3.4. Definición de la actividad en los contratos modales .....</b>  | <b>62</b> |
| <b>3.5. La influencia del convenio 183 en la estructura de los Contratos</b>   |           |
| <b>Modales</b>   | <b>64</b> |
| <b>3.6. Origen de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo .....</b>   | <b>67</b> |
| <b>3.7. Elementos .....</b>  | <b>69</b> |
| <b>3.8. Circunstancias que benefician o perjudican a los trabajadores</b>  |           |
| .....  | 71        |
| <b>II SECCION: RENOVACION DE CONTRATOS LABORALES.....</b>  | <b>75</b> |
| <b>BASE JURIDICA DE LA RENOVACION.....</b>   | <b>75</b> |
| <b>3.9. Causas de la Renovación de los contratos.....</b>  | <b>75</b> |
| <b>3.10. Renovación de contrato sujeto a plazo fijo.....</b>   | <b>77</b> |



|   |            |
|---|------------|
| <b>3.11. La necesidad del servicio y la estabilidad laboral como obligación por parte del Estado .....</b>  | <b>79</b>  |
| <b>3.12. Extinción del contrato y extinción de la necesidad de la labor .....</b>   | <b>81</b>  |
| <b>3.13. ¿Qué tan necesaria es la condición resolutoria de los contratos al momento de contratar? .....</b>   | <b>83</b>  |
| <b>CAPÍTULO IV .....</b>  | <b>87</b>  |
| <b>ANÁLISIS Y RESULTADOS .....</b>  | <b>87</b>  |
| <b>Análisis de la garantía de la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia en función a la excepción creada para la regla de prohibición de no renovación. ....</b> | <b>87</b>  |
| <b>4.1. Análisis de los resultados: .....</b>   | <b>87</b>  |
| <b>4.2. Resultados de la opinión de operadores jurídicos. ....</b>  | <b>99</b>  |
| <b>CAPÍTULO V .....</b>   | <b>117</b> |
| <b>CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....</b>  | <b>117</b> |
| <b>5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>   | <b>117</b> |
| <b>5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS .....</b>  | <b>127</b> |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>   | <b>130</b> |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>  | <b>132</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>   | <b>145</b> |
| 1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos. ....  | 145        |
| 2. Solicitud presentada a la oficina del Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. ....   | 148        |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 3. Propuesta de proyecto de Ley ..... | 149 |
|---------------------------------------|-----|

## RESUMEN

Con el transcurrir de los años la Mujer ha logrado empoderarse en la sociedad, en su entorno , en cada uno de los aspectos de su vida, sus deseos y ganas de superación la impulsan a continuar para la protección de su familia; alcanzando poco a poco mediante la defensa constante el reconocimiento de sus derechos y es así que 25 años después obtuvo logros significativos como insertarse al campo laboral al igual que el hombre, demostrado tener las habilidades y capacidades necesarias para desenvolverse óptimamente en su centro de trabajo ;Pero ello cambia cuando queda embarazada ,pues ahora adquiere prioridad sus cuidados especiales y la de su menor , perdiendo para concepto del empleador productividad para su empresa, pues la sola condición de madre gestante o en periodo de lactancia supone una razón para su despido, vulnerando así sus derechos fundamentales , laborales , su derecho a la estabilidad laboral, además de la discriminación que padece por su condición de mujer, específicamente ante la excepción de la prohibición de no renovar el contrato modal o a plazo fijo,, lo cual será analizado desde la perspectiva laboral y constitucional.

**Palabras Claves : Derecho al trabajo , Estabilidad laboral , condición de embarazo.**

## **ABSTRACT**

Over the years, Women have managed to empower themselves in society, in their environment, in each aspect of their lives, their desires and desire to improve it, they push them to continue for the protection of their family; little by little, by means of the constant defense of the recognition of his rights and that is how 25 years later he obtained significant achievements such as inserting himself into the labor field as well as the man, demonstrated to have the necessary skills and abilities to perform optimally in his workplace; But this changes when she becomes pregnant, because now she acquires priority her special care and that of her child, losing for the employer's concept productivity for her company, since the sole condition of a pregnant or breastfeeding mother is a reason for her dismissal, violating thus its fundamental, labor rights, its right to labor stability, in addition to the discrimination it suffers due to its status as a woman, specifically with the exception of the prohibition of not renewing the modal or fixed term contract, which will be analyzed from the labor and constitutional perspective.

**Keywords: Right to work, Job stability, pregnancy condition**

## INTRODUCCIÓN

Al pasar los años la Mujer ha logrado posicionarse laboralmente , desempeñándose de manera óptima , en su centro de labores para cumplir con el propósito de su institución, teniendo como base sus derechos fundamentales reconocidos para su protección , aquellos que muchas veces no son respetados y vulnerados como el derecho a la igualdad ante la ley , derecho al trabajo , además de padecer discriminación por su condición de mujer y sobre todo de madre por parte de los empleadores , quienes pretenden prescindir de sus servicios por el solo hecho de encontrarse bajo la condición de embarazo o periodo de lactancia , no respetando sus derechos fundamentales y laborales .

Es por ello que se pretende a través de esta investigación planteada el cumplimiento y aplicación de la legislación establecida para la protección de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia sujetas a un contrato laboral modal o a plazo fijo, otorgándoles la oportunidad de la Renovación de sus contratos, es decir poder alcanzar la permanencia en sus puestos de trabajo , para aquellas cuyos deseos de superación permiten avanzar y darlo todo por su familia mediante la solvencia integral de sus necesidades , no siendo por ello un impedimento su estado o condición para continuar y de esa manera sus derechos humanos y laborales sean respetados .

En base a lo indicado se consideró prudente la creación de un cuestionamiento que resuma la problemática en la que se inspira esta investigación, quedando redactada de la siguiente manera: ¿Qué efecto produce la excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo sobre la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia?

Tal interrogante permitió elucubrar una afirmación a priori como respuesta, la misma que se conformó de la siguiente manera: La regla de excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o plazo fijo, produce un efecto negativo sobre la garantía del derecho a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia; por lo que se hace necesario revisar la necesidad de un cambio legislativo.

Es de estas estructuras lógicas que se puede advertir la presencia de dos ejes temáticos como son las variables, las cuales bajo una relación causal marcan la pauta para el desarrollo de la investigación, componiendo así tanto el objetivo general cuanto los específicos, siendo éstos últimos los que al constituirse en metas permitieron la acumulación de teorías y de resultados de la observación de la realidad que se plasmó de la siguiente manera.

En el Capítulo I, se desarrolla el aspecto metodológico de la investigación señalando la estructura lógica de la misma, dando la pauta para que se alcance un razonamiento final lógico respecto al problema tratado, partiendo de las variables y la validación de las mismas.

Luego en el Capítulo II, se desarrolló el derecho al trabajo contemplando la descripción desde los orígenes del mismo y la forma en que pasa a concebirse como derecho dejando de ser una simple actividad; se incluye también el aspecto constitucional de tal derecho haciendo hincapié en el contenido esencial donde precisamente se justifica la finalidad de esta investigación, la estabilidad laboral, que se espera alcanzar como protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Seguidamente en el Capítulo III, se ocupó de verificar el contenido legislativo de la estructura modal de los contratos en tanto exista un p

lazo determinado para su ejecución, donde la existencia de la posibilidad de suspender la relación laboral en tanto desaparezca la necesidad de la labor desempeñada, sería lo que estaría generando la desprotección o alteración del esquema garantista de las mujeres bajo la condición del embarazo, así la determinación de tal circunstancia se lleva al plano de la observación desde el punto de vista del equilibrio de los derechos tanto de la empresa cuanto de los trabajadores, surgiendo la presunción de que es posible evitar un perjuicio mayor que el provocado por la aplicación del artículo 12 del reglamento de la Ley 30709.

Finalmente, con la acumulación de los resultados obtenidos teóricamente así como la observación de la realidad se logra validar cada una de las variables con los resultados de la discusión, creando nuevas afirmaciones que permitieron constituir una nueva hipótesis ya con carácter científico respaldado por la construcción de la tesis, logrando con ello generar las conclusiones y recomendaciones que en esta ocasión se ponen al criterio académico de los jurados de la tesis.

La Autora

## **CAPITULO I**

### **ASPECTOS METODOLOGICOS**

#### **1.1. Realidad Problemática**

##### **1.1.1. Planteamiento del Problema.**

Cada día la mujer es más independiente en su desenvolvimiento personal y económicamente ha logrado empoderarse, sus deseos de superación le permiten continuar, lo que le conlleva conseguir empleo aun estando embarazada para poder cubrir sus necesidades y la de su familia. , demostrando tener las habilidades y capacidades necesarias para desenvolverse óptimamente en su centro de trabajo .

Pero ello cambia cuando queda embarazada y comunica al empleador de su estado , pues la sola condición de madre gestante o en periodo de lactancia supone para el empleador una razón para su despido, vulnerándose su derecho al trabajo, igualdad ante la ley, afectando su estabilidad laboral, adherido a ello la discriminación que padece por ser mujer vinculada a la condición de embarazo o periodo de lactancia.

Aunque en la actualidad existe igualdad de oportunidad laboral entre el hombre y la mujer, Su estado trae consigo tanto para la empresa como para la futura madre una serie de consecuencias es decir se hace referencia a su salud y a la de su menor.

Pero todo ello no queda ahí, pues luego de dar a luz las madres deben de continuar con el cuidado de sus menores sin descuidar su desenvolvimiento laboral, es por ello que requieren de un tiempo para alimentar a sus bebés lo cual se da a través de la lactancia,



lo que significa para el concepto del empleador una molestia o pérdida para la empresa, pues es una hora que se le debe otorgar para tal fin.

Dicha Situación en cualquiera trae como fondo discriminación por razón de género y su propia condición, vulnerando sus derechos como mujer y sobre todo de madre; en ese sentido dicha afectación estaría perjudicando a un sector importante de la población, puesto que conforme lo señalan las estadísticas reseñadas en los medios publicitarios, más de la mitad de las mujeres peruanas se encuentran en edad fértil: “Según el INEI; El 32.3% de las peruanas **son menores de edad**, el 52.9% son mujeres **en edad fértil** (de 15 a 49 años) (Sección de economía. RPP, 2018); esto conduce al razonamiento de que este grupo de personas se encuentran también en edad laboral, incrementándose la cantidad de sujetos afectados por el problema que se identifica.

La garantía de los derechos que asisten a las mujeres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia tiene una justificación jurídica que según la opinión de la ex Ministra de Salud: “La lactancia materna es un derecho fundamental. Las mujeres tienen derecho a compartir su vida de mamá con su vida de trabajadoras. No solo por una cuestión económica, sino por una cuestión de crecimiento personal” ( Pessah Eljay, 2018).

Hoy en día existen 5 leyes que las protegen y les permite hacer prevalecer sus derechos con argumento de ley, tales como la Ley 30367( 6 de Noviembre del 2015) Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario; Ley 27240 :Permiso por lactancia materna ; Ley 29896 : Implementación de lactarios en el sector público y privado ; Ley 28048 que protege a la mujer gestante en situaciones de riesgo , Ley 26790:Protege el otorgamiento de subsidios por maternidad y lactancia ; Ley 30709 ( 28 de diciembre del 2017) en su art °6 Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia.

### **1.1.2. Formulación del Problema**

¿Qué efecto produce la excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo sobre la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia?

## **1.2. Justificación e Importancia del Estudio**

### **1.2.1. Justificación del Estudio**

Actualmente las mujer al igual que el hombre cuenta con las mismas oportunidades para su desenvolvimiento integral, personal , y laboralmente la mujer al igual que el hombre ha logrado desempeñarse óptimamente en su centro de labores mostrando sus habilidades y destrezas para cumplir con el propósito de su institución , pero dicha circunstancia cambia cuando en la realización de sus funciones sale en estado de Gestación , pasado un tiempo de ello se encuentran en periodo de lactancia , generando para concepto del empleador una baja de productividad para su empresa , perdida , pues la realización de sus funciones ya no serán las mismas .

Ya que las mujeres deben y tienen que poner por encima de todo la protección de su bebe, y sus cuidados especiales durante su embarazo y después de su alumbramiento , teniendo como base sus derechos fundamentales , reconocidos constitucionalmente que muchas veces son vulnerados como el derecho a la igualdad ante la ley , derecho al trabajo , además de padecer discriminación por su condición de mujer y sobre todo de madre por parte de los empleadores , que por el solo hecho de su condición de embarazo o periodo de lactancia pretenden prescindir de sus servicios .

Es por ello que se pretende a través de esta investigación planteada el cumplimiento y aplicación de la legislación establecida para la protección de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia sujetas a un contrato laboral modal o a plazo fijo, y así sus derechos no sean pisoteados ni mucho menos olvidados.

### **1.2.2. Importancia del Estudio**

Cada día se va enriqueciendo e implementado las normas legales que reconocen y definen los derechos de la mujer; de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y se va ampliando el concepto de que cuando hay estabilidad emocional la productividad es óptima, pues al tener a la mujer como una protagonista junto al hombre, mejore en calidad y productividad, el desempeño de sus labores, entrelazándose la vida familiar con la laboral teniendo como resultado un buen clima laboral que no hace más que beneficiar tanto al empleador como a la trabajadora.

De esa manera la mujer encontraría lo que tanto anhela como la estabilidad laboral pero sobre todo la emocional que se ve reflejado en sus laborales, de esa manera empoderándose en la sociedad y en el escenario laboral, en su desenvolvimiento como profesional firme y no verlo tambalear por la presión, estrés de no tener respuesta positiva ante el establecimiento de sus derechos que muchas veces son vulnerados por el empleador, todo está en que se equipare este tipo de situación que muchas mujeres en el Perú atraviesan.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el efecto que produce la excepción a la no renovación de contrato

sujeto a modalidad o a plazo fijo sobre la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Desarrollar doctrinariamente el contenido esencial del Derecho al trabajo.
- Estudiar dogmáticamente la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo para ubicar la circunstancia que permite su renovación.
- Analizar la garantía de la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia en función a la excepción creada para la regla de prohibición de no renovación.

### **1.4. Hipótesis**

La regla de excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o plazo fijo, produce un efecto negativo sobre la garantía del derecho a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia; por lo que se hace necesario revisar la necesidad de un cambio legislativo.

### **1.5. Variables**

#### **1.5.1. Variable Independiente**

- Excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo.

#### **1.5.2. Variable Dependiente**

- Estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de Lactancia.

## **1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección**

### **1.6.1. Métodos**

En la presente investigación se han utilizado los siguientes métodos, los cuales permitieron desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así se tiene:

#### **1.6.1.2. Método exegético jurídico. -**

Este método ha sido aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas al Derecho Laboral respecto a la Estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia, en específico de la prohibición de la no renovación de contrato sujeto a modalidad o plazo fijo; detalle que se confrontó con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.

#### **1.6.1.3. Método sistemático jurídico. –**

Este método ha sido empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento jurídico Constitucional y Laboral, lo cual ha permitido arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

#### **1.6.1.4. Método hipotético deductivo. –**

Al emplear el método hipotético deductivo se ha podido verificar su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación se ha realizado un correcto estudio del tema abordado desde comprender su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos.

#### **1.6.1.5. Método inductivo.**

La aplicación de este método ha permitido analizar el material de estudio, el mismo que ha servido de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

#### **1.6.2. Técnicas**

En el desarrollo del tema, se ha hecho uso de las técnicas de recolección de la información que ha permitido establecer los parámetros con los que se definirá la propuesta, lo que permitió plantear al final las propuestas en función a los resultados.

##### **1.6.2.1. Análisis Documental**

Se ha utilizado fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, etc., con lo cual se han obtenido datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que se hayan publicado en materia de Derecho Laboral, específicamente respecto a la eficacia del tratamiento legislativo del derecho de las trabajadoras bajo la condición de embarazo o lactancia.

##### **1.6.2.2. Observación**

Se ha hecho uso de la guía de observación, con la cual se ha observado la realidad socio jurídica que engloba la necesidad de ejercer el control social.

##### **1.6.2.3. Encuesta**

Se ha empleado la guía de encuesta; la cual se aplicó a los operadores jurídicos del distrito judicial de Lambayeque, específicamente del Distrito de Chiclayo , para obtener así su postura acerca del cumplimiento o no puntualmente del art 6 de la Ley 30709 “Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y

mujeres” que respaldan su estabilidad laboral a través de la prohibición de su no renovación de contrato.

### **1.6.3 Instrumentos**

Los instrumentos son los medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

#### **1.6.3.1. La Ficha**

Es un instrumento que se ha utilizado en la técnica del fichaje, y ha servido para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se va obteniendo durante la investigación.

#### **1.6.3.2. La Guía de Observación**

Instrumento que se ha utilizado en la técnica de la observación, y ha servido para realizar una observación directa no participante del objeto materia de investigación.

#### **1.6.3.3. La Guía de Encuesta**

Es un instrumento que se ha utilizado en la técnica de la encuesta, ha consistido en un conjunto de preguntas que se elaboraron para que sirvan de orientación en el dialogo que se debe tener con los encuestados que son los conocedores del tema.

## CAPITULO II

### EL DERECHO AL TRABAJO

El presente capítulo surge de la necesidad de consolidar las bases de la investigación planteada , para un mejor entendimiento del tema a desarrollarse , partimos desde este punto DERECHO AL TRABAJO para un mayor conocimiento, siendo el fundamento principal para el desencadenamiento de los demás derechos en el campo laboral , en este capítulo se desarrolla **Antecedentes históricos** con la finalidad de conocer su origen , su transformación al transcurrir el tiempo , para pasar de una simple acción a un derecho para su reconocimiento, además de tratar su **Concepto** , para tener una mayor aproximación y conocimiento; su **Contenido como derecho en la Norma**, ya habiéndose dado su reconocimiento; su **Concepción en relación a la Dignidad humana** siendo este punto oportuno en contraste con el derecho a la dignidad ;su **Contenido Esencial , La Protección especial a las mujeres embarazadas en base al contenido esencial del derecho al trabajo**, pues el trabajo como derecho lo es para todos y como último punto se tiene a los **Argumentos que justifican la protección especial a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia respecto al trabajo**, lo que permitirá entender en sentido amplio el fundamento de la presente investigación .

Es de esta manera de que el presente capítulo fortalecerá el intelecto respeto al derecho al trabajo, lo que permitirá poder ejercer la defensa del mismo cuando sea necesario y este derecho no se vea vulnerado ni pisoteado ante la ausencia de conocimiento.

#### 2.1. Algunas Referencias Históricas

Teniendo en cuenta la importancia de reconocer al trabajo como un derecho en sí, es que se recurre al aspecto histórico con el fin de poder encontrar las razones objetivas o subjetivas que han provocado esta característica de aquella disposición de la fuerza



para el crecimiento económico; por lo mismo que se toma como referencia el comentario elaborado por el Historiador Eduardo Montagut, (2017), quien en su artículo jurídico titulado *El reconocimiento del Derecho al trabajo* , donde hacen referencia al momento en que el estado le otorga un respaldo al trabajo como derecho para su legislación .

Después de la primera Guerra mundial , En el último cuarto del siglo XIX va cuajando un estado de opinión, favorecido por la Gran Depresión de 1873, que generó el primer gran paro masivo europeo, y, sobre todo, por el esfuerzo de las corrientes de izquierda, ya fueran socialistas, ya de la izquierda burguesa, además de la toma de conciencia social por parte de la Iglesia, que defendía la intervención del Estado en la vida socioeconómica, en el mundo laboral, partiendo del hecho de que las personas tenían derecho al trabajo y, a partir de este derecho, legislar para que se garantiza con unas determinadas condiciones. (Montagut, 2017)

Según lo manifestado por el autor , Después de la primera guerra mundial , En el último cuarto del siglo XIX va sementándose un estado de opinión ,es decir mantenían un contacto directo con la ciudadanía , utilizando ciertos mecanismos de participación es de esa manera de que el trabajo como simple acción es reconocida como un derecho perteneciente a las personas , y ello tiene como fundamento para su reconocimiento a las corrientes de izquierda Burguesa Socialista, a la Iglesia quien se concientiza en defensa de la vida socioeconómica mediante la intervención del estado , quien va a legislar así bajo ciertas condiciones .

Se toma como segunda referencia los siguientes comentarios elaborados por el investigador Blancas Bustamante, Carlos (2002), quienes en su artículo jurídico titulado *El derecho al trabajo y el despido arbitrario*, donde hacen referencia al momento en que se enuncia por primera vez al trabajo como un derecho incorporándose a las demandas de los trabajadores .

(...) Por primera vez, se enuncia el "derecho al trabajo" como parte de las demandas del movimiento de trabajadores que promovió esas

jornadas, que condujeron a la instauración de la Segunda República. Es perfectamente conocido el hecho de que el Gobierno Provisional francés surgido de la revolución de febrero de 1848, mediante una proclama del 25 de febrero, reconoció el "derecho al trabajo" y se comprometió "a dar trabajo a todos los obreros", para lo cual creo, por iniciativa de Louis Blanc, los Talleres Nacionales, en los que el Estado empleó a los franceses desprovistos de un puesto de trabajo. (págs. 268-269)

Según lo indicado por el autor hace referencia al anunciamiento por primera vez del trabajo como derecho en las demandas de trabajadores reflejando con ello la importancia que debía merecer en ese entonces pues es necesario en la vida de las personas, permitía la subsistencia y saciaba sus necesidades, generándose así el reconocimiento oficial del derecho al trabajo mediante una proclama del 25 de febrero en Francia por el gobierno provisional francés que surge de la revolución de febrero de 1848, dando trabajo a todos los obreros mediante la creación de talleres Nacionales, otorgándoles el elemento para la formación de cada obrero le permitió llegar a la posibilidad de tener algo suyo, lo que refuerza y da piso al trabajo para su crecimiento en fuerza como derecho, pues la posibilidad de su permanencia, le permitió ansiar y llegar poco a poco a lo que hoy se conoce como Estabilidad laboral, de cual se conocerá en el transcurso de dicha investigación.

En siguiente punto mencionado por el autor, hace referencia al momento en el que el trabajo alcanza su constitucionalización, en la constitución de Alemania de 1919 conocida como la constitución de Weimar.

Carlos Blancas Bustamante(2002):

Habrán de transcurrir más de setenta años hasta que el "derecho al trabajo" aparezca por primera vez formulado en el marco de un texto constitucional. El mérito corresponde a la Constitución de Alemania de 1919, más conocida como la Constitución de Weimar, cuyo artículo 163 señala en el segundo párrafo: "(a) todo alemán se ofrece la posibilidad de ganar su sustento mediante el trabajo. En caso en que una ocupación conveniente no pueda ser procurada se le aseguran los medios de existencia necesarios" (págs. 268-269)

Según lo indicado por el autor el derecho al trabajo alcanza su constitucionalización, en el texto constitucional de Weimar, en cuyo art 163 señalan que a través del trabajo se alcanzara el sustento para la subsistencia y satisfacción de las necesidades de los Alemanes y de no obtenerlo se le condicionara los medios necesarios, es en este momento en el que el derecho al trabajo toma una mayor firmeza pues la legislación del mismo conlleva su respeto por parte del Estado como de los miembros de la sociedad.

Se toma como tercera referencia el siguiente comentario elaborado por el investigador Quiñones Infante, Sergio (2016), quien en su artículo jurídico titulado *Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo*, donde hacen referencia al momento posterior a la segunda guerra mundial en donde el trabajo toma un mayor impulso, pues es concebido como fuente de bienestar social:

(...) Posteriormente, en la etapa que siguió a la Segunda Guerra Mundial, el trabajo es concebido como fuente de bienestar social y pilar para la reconstrucción de los Estados europeos occidentales. En este contexto, el Estado interviene garantizando el empleo y asumiendo un rol activo en la promoción de políticas sociales. (pág. 268)

Según lo mencionado por el autor el trabajo es concebido como aquel que ayuda a tener una mejor calidad de vida a las personas en sociedad para su subsistencia, después de la segunda guerra mundial complementándose ello con la intervención del Estado quien garantiza y asegura el empleo para los ciudadanos mediante la promoción de políticas sociales.

Además se puede advertir de lo citado que se hace referencia a la política social que desarrolla el Estado como una suerte de obligación o compromiso con la garantía del derecho al trabajo; para la realidad peruana corresponde relacionar dicha circunstancia con el contenido esencial del derecho en cuestión, el mismo que se desarrolla en dos

ámbitos, el acceso al trabajo y la estabilidad laboral, los cuales forman parte de la ocupación del Estado peruano que a través de la política pública laboral procura lo que se presume como el esquema apropiado para asegurar tales derechos.

Es precisamente este aspecto el que se ha de analizar primero desde el punto de vista doctrinario para luego observar la construcción de dichas políticas y el nivel de su eficacia para garantizar la protección adecuada de las madres gestantes o lactantes ante la posibilidad de no renovación del contrato.

En torno a la descripción de esta forma de provocar el control del ejercicio del derecho laboral, se observa pues una acción política, que líneas arriba se ha detallado en razón de un Estado específico como lo es el Perú; sin embargo, también se podría entender como un trabajo político social a nivel convencional como es el caso de ciertas organizaciones inspiradas en las desventajas laborales acaecidas durante el desarrollo de la historia; así se aprecia del comentario elaborado por los investigadores Ana y Urquilla Bonilla, Elena Badilla, Carlos Rafael (2009), quienes en su artículo jurídico titulado *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, donde hacen referencia respecto del momento en que dicha acción se convierte en un derecho:

(...) Es difícil fijar una fecha exacta, porque este proceso, como la gran mayoría de procesos históricos, está precedido de una impresionante cantidad de antecedentes que hacen imposible la identificación del momento completo de su génesis. Sin embargo la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio del Tratado de Versalles –que puso fin a la Primera Guerra Mundial– da buena cuenta de la importancia que se le daba al trabajo como objeto de protección o tutela, y no sólo como factor económico. (pág. 193) igual ver páginas de artículo o revista

Según lo referenciado por los autores citados, se puede observar el reconocimiento del trabajo desde una perspectiva más amplia que antes de la primera guerra mundial tenía, pasa de ser un elemento o factor económico como acción que la favorece, para

tomar un rol protagónico como una acción pasible de tutela o protección, quizá este sea el primer atisbo del trabajo como un derecho fundamental, sin duda alguna originado por la presión social que se desencadenó en esa época. Dicha protección sería la forma en que se inicia con la garantía que ahora se tiene como estabilidad laboral lo mismo que se desarrollará más adelante.

## 2.2. Las Políticas Públicas Laborales

Bajo el entendimiento de la importancia de las políticas públicas que se diseñan para el control de la actividad laboral, es preciso traer a colación un acercamiento al concepto de política pública, para lo cual se toma como primera referencia lo manifestado por el investigador Mexicano Ruiz Medina , Manuel Ildefonso(2011), Quien en su tesis doctoral titulada : *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México* , manifiesta lo siguiente:

Menciona Parsons (2007:47-49) que el significado moderno de la noción inglesa policy (políticas) palabra que al traducirse al idioma francés, italiano, alemán y español encuentra dificultades y se convierte en la palabra politics (política), policy es tomar medida o formular un plan, una serie de objetivos políticos, se refiere a una lógica racional, una manifestación de un juicio meditado. Una política pública representa el intento de definir y estructurar una base racional para actuar o no actuar. La función de las políticas cambia en la medida en que el Estado modifica su manera de legitimar el discurso, define su legitimidad a partir de sus políticas. (pág. 79)

En resumen lo manifestado por autor indica de que la política pública hace referencia al conjunto de objetivos, metas de beneficio público que surgen del análisis de problemáticas de todo un estado, a partir de la definición de las mismas permitirá al estado actuar de manera legítima en cumplimiento de lo planteado , para lograr la mejora de un país y ello se dará cuando cada política planteada agote su razón de ser.

Se toma como segunda referencia lo manifestado por los autores Ruiz López Carlos , Domingo; Cadénas Ayal, Eduardo (2009), quienes mediante su artículo titulado *¿Qué es una política pública?* manifiestan lo siguiente :

Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del “pacto” entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador. Aquí podemos rescatar el sentido participación entre estos dos actores, pero el objetivo final de beneficio a la sociedad es como lo veremos más adelante un punto que muchas veces queda olvidado, de aquí el fracaso de muchas Políticas Públicas ( RUIZ LÓPEZ CARLOS & CADÉNAS AYAL, 2009)

Según lo mencionado por el autor si bien la política pública es aquel conjunto de objetivos pensados para otorgar un bienestar social al estado, tiene además como finalidad la corrección del comportamientos de actores individuales o colectivos es decir no solo las personas naturales sino además aquellas organizadas como las jurídicas que con el afán de alcanzar la modificación de la problemática existente, lo logran a partir de su actuar y colaboran para llegar a la meta.

Si bien las políticas públicas son establecidas con el afán de alcanzar el cumplimiento de las mismas , y el que estén plasmadas por periodos ante los problemas existentes de urgente solución nacional ,tienen carácter de cumplimiento obligatoria, no han logrado extenderse hacia una problemática que además de tener carácter urgente , requiere un especial auxilio , y es pues el que se plante una política pública respecto al acceso al trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia , es importante que se le otorgue la misma importancia que se le da a las personas discapacitadas , ancianas, etc, por ser también considerada como una condición que conlleva a su discriminación , sobre todo en el ámbito laboral , dejándose así desamparada a aquellas mujeres trabajadoras que por su estado muchas veces no logran desarrollarse

profesionalmente , personalmente y de manera familiar , pues muchas de ellas por circunstancias llevan el papel de padre en sus hogares , y el que vea arrebatado su trabajo no le otorga ni la más mínima esperanza de querer lograr sus objetivos y ven así pisoteados sus derechos , a pesar de que su protección especial se encuentra plasmada teniendo como base jurídica principal a la constitución Política del Perú , hasta la ley 30709 recientemente promulgada en el año 2017 , se evidencia de esa manera que se ha dejado lado este punto , no protegiéndose así además de su derecho al trabajo , el derecho a la salud , a la de su menor , a contar con condiciones adecuadas para laborar , a la protección frente a trabajos de grave riesgo , etc , es importante la existencia de un política pública que plante la protección al acceso al trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia , y que lleve consigo la posibilidad de una renovación de contrato cualquiera fuese la modalidad bajo la cual se le contrato, este es realmente un problema que se agudiza cada día más aunque las autoridades no se hayan percatado.

De la revisión del plan estratégico sobre políticas públicas, se puede apreciar como un punto importante a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

#### PLANTEAMIENTOS COINCIDENTES

- Igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación. Hacer respetar, en los diferentes niveles de la vida nacional, a todas las mujeres sin distinción de raza, de condición económica, religión o cualquier otra situación en que se encuentre, y de ser necesario, se darán disposiciones para que se las proteja. Proteger a los miembros más vulnerables de la sociedad estableciendo un mínimo nivel de bienestar. Optimizar en forma integral la atención a los discapacitados. Brindar asistencia y protección social a los niños en estado de vulnerabilidad.
- Iniciar un proceso de descolonización, despatriarcalización, racismo y cualquier tipo de discriminación en el país. La soberanía no solamente puede enfocarse

desde el ángulo material, sino también desde el ángulo espiritual. Desterrar el machismo.

- Brindar asistencia social y económica a las mujeres pobres jefes de hogar, con niños a su cargo y responsables del sostenimiento familiar. Asistir a las personas de la tercera edad. Integrar a las personas discapacitadas a la sociedad nacional. Apoyar a las poblaciones afrodescendientes que sufren discriminación política y social. Supervisar y fiscalizar la protección a los pueblos indígenas en situación de aislamiento y/o contacto inicial.
- Generar condiciones para asegurar a todos los ciudadanos derechos esenciales e instituciones representativas que garanticen igualdad de oportunidades y el ejercicio de su libre iniciativa. Garantizar la autonomía económica, física y política de la mujer peruana. Ley de igualdad de salarios para el hombre y la mujer en la misma función. Incrementar el liderazgo y participación de las mujeres en la toma de decisiones en los sectores públicos y privados. Acción efectiva contra la discriminación. Acción efectiva para proteger a las mujeres. Acción efectiva para promover la autonomía de las personas con discapacidad Acción efectiva para proteger a los pueblos indígenas de la Amazonía y a las comunidades campesinas.

Se toma como cuarta referencia el comentario elaborado por el investigador Bolaños Céspedes, Fernando (2014), quienes en su artículo jurídico titulado *Jus cogens y Derechos laborales* donde hacen referencia respecto del momento en que el trabajo como acción se convierte en un derecho:

(...) El principio de que el trabajo no es una mercancía, adoptado por la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, deriva a su vez de un derecho humano consagrado hoy universalmente, como es la dignidad de toda persona humana (incluida en el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, de 1948). Sobre el concepto de dignidad (...) (págs. 22-23)



Según lo comentado por el autor, lo adoptado por la declaración de filadelfia de la OIT; el trabajo no debe ser tomado solo como aquella acción que se presta a otros como una mercancía para la obtención de beneficios mutuos ,si no que el mismo constituye ser más que eso, derivándose de uno de los derechos fundamentales como es la dignidad de la persona humana que lleva consigo el respeto por sí mismo sin permitir su denigración, es de esta manera que se puede visualizar como el punto de partida para la formación de La estabilidad, lo que hoy en día muchos trabajadores anhelan y sobre lo que poco a poco durante esta investigación planteada se irán dando respuestas.

Conforme lo hasta ahora indicado se puede establecer que la orientación de las políticas laborales a nivel internacional están inspiradas en los principios generales del derecho convencional los mismos que se ubican en los instrumentos jurídicos como es el caso de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre donde en su artículo XIV el cual indica: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo” (Universidad Autónoma de Mexico , 2017).

Las referencias históricas citadas líneas arriba ha permitido entender la evolución del trabajo como una simple actividad o mercancía a la constitución de dicha actividad a un derecho humano que cambia totalmente el concepto un poco erróneo que se tenía respecto al trabajo, considerándolo como una simple actividad , y al valor que se le debería haber otorgado en ese entonces , pues dicho derecho lleva consigo además de ciertas condiciones a cumplir para su adecuada realización , beneficios y respeto por quienes desarrollen cualquier tipo de actividad lo cual se refiere al buen trato a brindar por parte del empleador , ahora hay un derecho que respetar , que cuenta con una base jurídica para su consagración como tal , y está respaldado por instrumentos internacionales , que sobreponen la dignidad humana y la protegen. .

## 2.3. Concepto Del Derecho Al Trabajo

Reconocer el concepto del derecho al trabajo resulta ser una tarea que necesariamente ha de desarrollarse desde dos aspectos, primero desde la perspectiva del derecho convencional y luego desde del derecho interno, esto sin duda referido a la connotación normativa de dicho concepto.

### 2.3.1. El derecho al trabajo en la norma.

Con el deseo de complementar la presente investigación y afiatar el reconocimiento al trabajo como un derecho en sí, es que recurrimos a este aspecto, es decir al concepto del derecho al trabajo para poder tener una noción más amplia y el porqué de su reconocimiento; Por lo mismo que se toma como referencia normativa de su reconocimiento lo establecido por el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* en su artículo 6 Parte III ,respecto al derecho al trabajo , dice lo siguiente :

Art 6 : Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Naciones Unidas, 1966)

En resumen se le reconoce a toda persona el derecho a acceder a un trabajo con entera libertad ya sea escogido o aceptado y así poder solventar económicamente sus necesidades y desarrollarse como todo ser humano , al tener por reconocido el trabajo como derecho , conlleva a que cada persona desee continuar permanentemente laborando hasta llegar a alcanzar un equilibrio es decir la estabilidad laboral , punto que en la presente investigación planteada se irá desarrollando.

Se toma como segunda referencia normativa de su reconocimiento del concepto del derecho al trabajo lo establecido por *la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948*, quien en el artículo 23.1 dice lo siguiente :

Art 23.1 : Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

En resumen según la declaración Universal de los Derechos Humanos a todos los seres humanos se le reconoce el derecho al trabajo , es decir a su acceso , y al mismo tiempo adecuadas condiciones para las personas en el desarrollo de sus actividades , pues solo así podrán realizar de manera óptima su trabajo , sin verse perjudicados pues todos merecen respeto y ello se refleja en las condiciones equitativas y satisfactorias que se brinde en todo centro de trabajo, de esa manera se lograra la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores , el artículo además manifiesta una protección contra el desempleo , es decir protección al culminar la relación contractual entre el empleado y empleador .

Se tiene como tercera referencia normativa del reconocimiento del concepto del Derecho al trabajo lo mencionado por el autor Levaggi , Virgilio(2004) Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe., en su artículo titulado ¿Qué es el trabajo decente ?dice lo siguiente :

Define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos ( Levaggi , 2004)

Según lo manifestado por el autor define al trabajo como cualquier actividad humana remunerada o no es decir cualquier tipo de accionar en la que se emplee esfuerzo ya sea mental o físico que traigan con ello resultados , se produzcan bienes o servicios y que los mismos permitan a cada una de las personas satisfacer sus necesidades , es así que el derecho al trabajo tiene un sentido más amplio a diferencia de aquel concepto en el que solo se considera como trabajo a la actividad remunerada.

Se tiene como cuarta referencia normativa de su reconocimiento lo establecido por la Constitución Política del Perú , quien en su art 22 del apartado Protección y fomento del empleo dice lo siguiente :

Artículo 22. - Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (Constitucion Politica del Perú, 2017)

Según lo establecido por la constitución el trabajo además de un derecho es un deber pues no tan solo basta conocer este derecho, si no acceder a él desenvolviéndose aplicando las habilidades y capacidades necesarias en su centro de labores para obtener un bienestar personal es decir lo que permitirá además de obtener dinero a cambio de su realización ,saciar sus necesidades y la de su familia lo cual le va a permitir además alcanzar un buen nivel profesional , sintiéndose así realizados .

Según lo desarrollado se ha podido apreciar que partiendo del origen del Trabajo que se definió inicialmente como el conjunto de actividades humanas sin ningún tipo de reconocimiento, se llegó a concretizar su reconocimiento como una actividad relacionada con el desarrollo personal y social.

Como consecuencia de ello se estableció a través de ciertos instrumentos de carácter internacional, el derecho a trabajar como la oportunidad de toda persona de ganarse la vida, lo cual conlleva a su consideración como un deber y un derecho, en ese sentido adquiere una relación directa con otros derechos, lo cual sirve como un medio de realización de la persona y en efecto la coadyuvante realización social, puesto que constituyen actividades remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos, por lo mismo que se puede entender como la base del bienestar social.

El ejercicio de este deber derecho se desarrolla en base a la libertad del ser humano, por lo mismo que se satisface mediante la ejecución de un trabajo libremente escogido o aceptado.

El sentido que toma la descripción del trabajo sólo podrá desarrollarse de manera adecuada en tanto el Estado tome las medidas óptimas para garantizar este derecho en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin dejar de lado la configuración de las pautas que determinen la forma en que se ha de controlar su ejercicio como un deber, parte de lo cual se relaciona con la adquisición de beneficios o compensaciones, como su protección a través de la estabilidad laboral sin que medien circunstancias discriminatorias que las limiten, como podría ser el caso de las condiciones de embarazo o lactancia en ciertas mujeres trabajadoras.

### **2.3.2. Concepción del derecho al trabajo en relación a la dignidad humana.**

Con el deseo de reforzar este punto en la presente investigación es que se toma como referencia el comentario respecto al concepto del derecho al trabajo en relación con la dignidad humana ,mencionado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2016) en su libro titulado *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo* , dice lo siguiente :

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. (pág. 7)

se manifiesta que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial es decir permite la subsistencia del ser humano , pues mediante su realización se obtiene ingreso económico lo cual le permite su desenvolvimiento en el día a día , además siendo un derecho fundamental permite la realización de otros derechos , el derecho al trabajo es una parte inseparable de la dignidad humana , aquella que le

otorga a todo ser humano la capacidad para respetarse y respetar a los demás , no permitiendo de ningún modo que se menosprecie cualquiera fuese la circunstancia.

Como segunda referencia se toma el comentario respecto al concepto del derecho al trabajo mencionado por la investigadora Molina Higuera, Angélica (2005) en su libro titulado *Contenido y alcance del Derecho individual al trabajo*, dice lo siguiente:

(...) derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización.. (pág. 13)

La investigadora manifiesta además de la importancia que tiene el derecho al trabajo como derecho fundamental, el cual permite la satisfacción de las necesidades y alcanzar de esa manera una vida digna, menciona además algo importante como es el desenvolvimiento en la realización de un trabajo sin discriminación alguna pues eso afectaría el pleno desenvolvimiento de las personas en el ejercicio de sus labores asignadas cualquiera fuese su puesto perturbándolo.

Como Tercera referencia se toma el comentario respecto al concepto del derecho al trabajo mencionado por la investigadora Cantor Viscué Lorena (2018) quien en su trabajo de Tesis titulado *El trabajo y la dignidad humana desde la perspectiva kantiana*, dice lo siguiente:

El trabajo no es mercancía, tampoco un simple instrumento de producción, sino que es la actividad humana libre y consciente, que permite a los individuos desarrollar todas sus capacidades personales, aportándole atributos y valores inherentes a su ser, a través de la satisfacción de todas sus necesidades, lo que le permite relacionarse con los demás para adquirir un nivel económico decoroso, una amplia prosperidad social y finalmente una vida digna. (pág. 57)

Según lo manifestado por la investigadora el trabajo es entendido como el accionar humano que permite a las personas mostrar todas sus capacidades , habilidades , destrezas en su centro de labores con entera libertad lo que le va a permitir desarrollarse

integralmente como ser humano , alcanzar sus metas u objetivos , y ello gracias a que le permite interactuar con los demás ,es decir el trabajo le concede la posibilidad de obtener un nivel económico , calmar sus necesidades a través de su satisfacción y así vivir dignamente .

La dignidad humana siempre ha sido materia de análisis por parte de la doctrina, el reconocimiento de su existencia como base de la humanidad ha conminado a muchos juristas a su interpretación relacionada con otros derechos por un lado y por otro lado se le toma como el origen inspirador de todos los derechos que corresponden al ser humano, ello ha generado la relación estrecha que se le otorga con los derechos humanos, así lo indica la investigadora mexicana Sánchez María , Martín (2015) en su libro titulado *El derecho a ser diferente: dignidad y libertad*, en el cual señala lo siguiente: “Como consecuencia de la estrecha conexión existente entre la dignidad y los derechos (aquella irremediamente se manifiesta en todos ellos), se vincula a todos los derechos y libertades, por considerar que todos son igualmente necesarios para el desarrollo de su personalidad y que constituyen en sí mismos parte de ésta – tanto los derechos denominados fundamentales como el resto (...)” (pág. 29).

En efecto, es precisamente la relación con los derechos humanos, que pasa por la consistencia de los derechos fundamentales, hace prever que la base de la concepción del derecho al trabajo se fundamenta en la dignidad humana, por lo mismo que toda acción que se produzca en contra de éste, constituirá una afectación a los derechos fundamentales y en consecuencia a los derechos humanos.

El trabajo es aquella actividad humana remunerada o no mediante la cual las personas demuestran sus capacidades de manera óptima obteniendo como resultado de ello una remuneración , es aquel accionar que está sumamente ligado a la dignidad humana pues es la persona quien le otorga dignidad a cualquier tipo de trabajo , la

dignidad humana es aquel valor inherente a todo ser humano el cual le permite respetarse y respetar a los demás , por ser un ser racional y dotado de libertad y es de ahí de donde parte todo pues al acceder al derecho al trabajo las personas lo hacen con entera libertad y entregan lo mejor de sí, desarrollando y aportando sus capacidades en su centro de labores, mostrando respeto por su trabajo y el de los demás, a través de ello lo que busca es alcanzar un nivel económico que le permita cubrir sus necesidades y contar con las condiciones necesarias para su progreso y el de su familia en cada ámbito de la vida , es decir poder tener una vida digna.

#### 2.4. **El contenido esencial del Derecho al Trabajo.**

Con el objetivo de tener una aproximación respecto al contenido esencial del Derecho al trabajo es que se toma como referencia el comentario mencionado por la investigadora Molina Higuera, Angélica (2005) quien en su libro titulado *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo* dice lo siguiente respecto al contenido esencial del derecho al trabajo:

El derecho al trabajo comprende por lo menos dos dimensiones. De un lado, la dimensión del derecho al trabajo, que se entiende como el derecho a trabajar ya sea con relación de subordinación mediante un contrato de trabajo o a través del desarrollo de un oficio u ocupación. De otro lado, se encuentra la dimensión de los derechos en el trabajo, la cual atiende a que los derechos laborales de las personas trabajadoras sean respetados de manera que permitan que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. (pág. 89)

En resumen lo planteado por el autor es que el contenido esencial al derecho al trabajo comprende una doble dimensión se refiere al derecho a trabajar ya sea de manera dependiente según el oficio o profesión de cada persona , o mediante la celebración de un contrato de trabajo , laborando de manera subordinada o dependiendo en este caso del dueño de la empresa o empleador , el autor da a entender que el trabajo puede ser no solo escogido sino además aceptado pues en ambos se otorga un esfuerzo que procura dar resultados positivos ya sea para sí mismo o para el empleador ,además ambos le permiten



a cada persona tener las posibilidades de saciar cada una de sus necesidades personales o familiares , y poder alcanzar de esa manera cada uno de sus objetivos.

se toma como segunda referencia el comentario mencionado por el investigador Cisneros Sánchez, Cesar Josue (2018) quien en su tesis titulada *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*, dice lo siguiente respecto al contenido esencial del derecho al trabajo :

(...)Este contiene tres ámbitos. El primer ámbito está referido a la creación de puesto de trabajo. El segundo, trata del acceso a esos puestos de trabajo creados; por último el tercero tiene que ver con el desenvolvimiento y terminación de la relación laboral. (pág. 21)

Según lo manifestado por el autor el contenido esencial del derecho al trabajo tiene tres ámbitos siendo el primero la creación de puestos de trabajo lo cual trae consigo posibilidades para las personas del desarrollo de sus habilidades , lo cual permitirá el acceso al derecho al trabajo siendo este el segundo ámbito pudiendo de esa manera cada persona contar con una remuneración y así alcanzar un nivel económico para su sustento ,como tercer ámbito se tiene al desenvolvimiento es decir a la respuesta adecuada por parte de los trabajadores en la realización de sus actividades , al su buen desempeño y por último la terminación de la relación laboral , la cual llega cuando por decisión de ambos (empleador –trabajador) o de uno de ellos se da por concluida.

De lo manifestado por ambos autores se puede decir primero de que el contenido esencial del derecho al trabajo está constituido por dos dimensiones la primera del derecho al trabajo es decir el acceso al mismo y la segunda la dimensión de los derechos en el trabajo la cual atiende a que los derechos laborales de las personas trabajadoras sean respetados y de esa manera no se vea afectada su dignidad humana , el segundo autor ha dividido en tres partes la constitución del derecho al trabajo antes descrita pues considera de que en su primer ámbito está referido a la creación de puesto de trabajo,

como Segundo ámbito trata del acceso a esos puestos de trabajo complementando así ambos ámbitos a la primera dimensión DE DERECHO AL TRABAJO , pues para acceder a dichos puestos se requiere del ejercicio del derecho al trabajo; como tercer ámbito se refiere a el desenvolvimiento y terminación de la relación laboral complementando a la DIMENSION de DERECHO EN EL TRABAJO pues esto se refiere al respeto que se deben tener por los mismos y la de los demás y ello se da durante el desarrollo de sus actividades laborales a que cuente con las condiciones justas, equitativas y satisfactorias hasta su terminación contractual dándose la misma de manera adecuada por el empleador y así se evite el desamparo del trabajador.

## **2.5. La protección especial a las mujeres embarazadas en base al contenido esencial del derecho al trabajo.**

Con el afán de tener un acercamiento al concepto de Protección especial a las mujeres embarazadas en base al contenido esencial del derecho al trabajo es que se toma como referencia el comentario mencionado por la investigador Vite Talledo, Francisco Eduardo(2018) quien en su tesis para optar el grado de Master en derecho Público titulada *Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado* dice lo siguiente :

Como hemos referido, el contenido del derecho al trabajo desde su dimensión de libertad confiere a la trabajadora gestante la posibilidad de trabajar o no, de elegir libremente el empleo que mejor se condiga con su perfil ocupacional o profesional y que colme sus expectativas salariales, mientras que desde su dimensión prestacional otorga a su titular la potestad de acceder a un puesto de labores cuya creación sea promovida por el Estado (componente de acceso al empleo), a que las condiciones en que ese trabajo sea desarrollado resulten acordes con la dignidad humana, al otorgamiento de un trato en condición de igualdad respecto de los demás trabajadores y finalmente a que la terminación de la relación laboral no sea fruto de un accionar arbitrario del empleador sino que dicha decisión se encuentre plenamente justificada en causas objetivas, que bien, encausen el despido, o que por el contrario, demanden la extinción del vínculo por vencimiento del plazo de contratación. (pág. 59)

Según lo mencionado por el autor se observa que hace referencia a la protección especial conferida a la madre trabajadora que por su condición de embarazada está relacionada con el contenido esencial del derecho al trabajo, es decir en cuanto a la libertad de elección del empleo, acceso al trabajo, las condiciones del trabajo los cuales no afectasen su dignidad humana y sobre todo su estado, y que al mismo tiempo se le diera un trato igualitario como a los demás respecto al respeto que se les tiene en el desarrollo de sus funciones y como seres humanos no olvidando su condición.

Se toma como segunda referencia el comentario mencionado por la investigadora Molina Higuera, Angélica (2005) quien en su libro titulado *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo* haciendo referencia a la protección especial que debe tener la mujer embarazada, sobre todo en ciertos desempeños que resultan ser riesgosos, situación particular en la que hace la puntualización de la responsabilidad del Estado para que se configuren reglas especiales, agregando además la circunstancia de la protección ante la discriminación indica que:

“(...) el Estado debe adoptar medidas tales como: la prohibición al empleador de efectuar despidos por motivo de embarazo o licencia de maternidad; la implantación de la licencia remunerada de maternidad, (...) (pág. 29).

Según lo manifestado por el autor la protección especial de mujer trabajadora bajo la condición de embarazada está relacionada con el contenido esencial del derecho al trabajo específicamente con la segunda dimensión a no ser despedido por causa injusta, pues manifiesta de que se le confiere una protección sobre todo cuando en el desenvolvimiento de sus funciones afecta su salud y la de su bebé, es ahí cuando tácitamente se podría decir disminuye ante el empleador las posibilidades de recibir un resultado óptimo en cada actividad realizada, tener una baja productividad de su parte para la empresa, es por ello que se observa que el autor precisa que el Estado debe prohibir el despido de la mujer trabajadora o permiso por maternidad poniendo como

primer plano y fundamento necesario el salvaguardo de la salud de la madre trabajadora así como la del menor y tratar de vincular la vida profesional y familiar de las mujeres gestantes , lo cual le permitirá alcanzar ese equilibrio emocional que la lleva a escalar y brindar lo mejor de sí para su institución .

Se toma como tercera referencia el comentario mencionado por la investigadora Cueva Arana , Lizeth (2016) quien en su trabajo de investigación titulado *La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora* dice lo siguiente:

(...) al consagrar la Constitución de 1993 a la mujer como “madre gestante” lleva la especial protección a dos niveles: a nivel personal, no agotándose solo en figura de la madre trabajadora sino también del menor que lleva consigo; y, en segundo lugar, a nivel laboral, nivel que no solo busca asegurar su perduración en el puesto de trabajo sino asegurarle los beneficios propios de la seguridad social que, inevitablemente, depende del derecho al trabajo. Por todo ello, resulta claro que la especial protección surgida desde la Constitución obliga al legislador y a todos los poderes estatales a generar un ordenamiento interno que procure siempre el objetivo antes descrito; creando figuras especiales para protegerla, para generar su estabilidad en el empleo y para permitirle conciliar la vida materna con la laboral. Y es que tales obligaciones constitucionales responden a un marco de derecho internacional ratificado por nuestro Estado y que con el pasar de los años viene generando una protección cada vez más eficaz y real. (pág. 6)

Se puede apreciar la complementación de la idea reseñada por Molina Higuera, al indicar como función primordial del Estado aquella protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia, lo cual se verifica de lo descrito por Cueva Arana al señalar que la constitución política del Perú de 1993 consagra a la mujer como “madre gestante” desde ahí se expresa su protección especial a la madre trabajadora en dos niveles : siendo el primero la protección de la madre y su menor durante el embarazo y después de ello, lo cual se interpreta como el cuidado de la salud de ambos , y en segundo lugar la protección de madre trabajadora quien desea lograr un posicionamiento en su institución, aseguramiento de aquellos beneficios sociales que le permitirán continuar con su vida

laboral como personal de la mano, obteniendo tranquilidad emocional y mejorar la productividad en su centro de labores alcanzando una estabilidad, es por ello que queda clara la especial protección que brinda la constitución.

Pues Cabe resaltar que según la Constitución Política del Perú en su Artículo 2°, inciso 1 dice lo siguiente: Toda persona tiene derecho:

1. A LA VIDA, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Todo lo mencionado por la constitución hace referencia a la protección a la que estamos sujetos todos como seres humanos ,en este caso De la madre y el menor , pues y todo empieza desde el concebido , desde el momento en el que está en el vientre de la madre ya cuenta con derechos , por todo ello , debe de ser cuidada su vida , salud, integridad , bienestar , además de respetada junto con la de la madre trabajadora ; dicha protección es apoyada además por el código del Niño y adolescente quien en art. 1 manifiesta : (...) “El niño y el adolescente tienen derecho a la vida desde el momento de la concepción(...) (De la Fuente- Hontañon, 2011)

Es por todo ello que es necesaria una salvaguarda de la condición de la madre gestante en el desenvolvimiento de sus labores, las cuales serán desarrolladas de acuerdo a sus posibilidades. Sin que se vea afectada su condición.

Se toma como cuarta referencia el comentario mencionado por la investigadora Cisneros Sanchez, Cesar Josue(2018) quien en su trabajo de investigación titulado *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador* dice lo siguiente:

(...)Dentro la relación laboral, por ejemplo al defender la dignidad y derechos constitucionales de la mujer embarazada, ha expresado así que: “la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, (...) sino también se extiende al

ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello, el Art. 23 de la Constitución Política prescribe que el Estado protege especialmente a la madre que trabaja”. “Por ello, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo”(…) (pág. 54)

El autor enuncia de que la protección a la mujer trabajadora embarazada no se limita a su sola salvaguarda durante y después del embarazo es decir el cuidado de la salud de su menor y de la misma , sino además se debe manifestar en el desarrollo de sus actividades y en su relación con los demás en su centro de trabajo , permitiéndole un buen y estable desenvolvimiento , es por ello que según el art 23 de la constitución política del Perú expresa la protección especial a madre trabajadora y que su despido constituye ser una discriminación por razón de sexo , por su sola condición de mujer , de esta manera lo citado se relaciona directamente con la segunda dimensión del contenido esencial del derecho al trabajo, pues la terminación del contrato laboral sin causa justificada o tomando como base el embarazo discrimina a la mujer , atenta contra su dignidad y libre desarrollo, que solo busca escalar y ser reconocida en su condición como un ser humano útil laboralmente dentro de sus posibilidades .

Cabe resaltar que la especial protección de la mujer embarazada , no causara ningún tipo de discriminación a los demás trabajadores y trabajadoras que no se encuentren bajo dicha condición o estado , si bien todos merecen un trato igualitario , en específico en este punto a tratar se le concederá un trato diferente a los demás , es que pues resulta ilógico no dárselo pues su estilo de vida cambia , la intensidad o forma de realización de su trabajo también , ya que su ritmo no es el mismo, y su vida y salud de su menor hijo son prioridad .

Es por ello que debe respetarse la normatividad dada por el estado para su resguardo y protección, pues su respeto y observación les permitirá obtener un desarrollo en el campo profesional y poder contar así con una fuente laboral, económica , de esa manera no vulneraran sus derechos que poseen como todo ser humano , por el hecho de ser mujeres , trabajadoras y sobre todo madres .

## **2.6. Argumentos que justifican la protección especial a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia respecto al trabajo.**

Para tener una mayor aproximación respecto a la Justificación jurídica válida para la protección especial a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en relación con la garantía del derecho al trabajo, se toma como referencia lo establecido por la constitución Política del Perú, quien en su art 23 establece lo siguiente:

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

De esa manera la constitución política del Perú le concede una protección especial a la madre trabajadora, a su menor , busca el respeto de aquellos por parte de la sociedad en consideración a su estado y salud , resguardándolos así de todo peligro considerándolo el estado de atención prioritaria , otorgándole garantía del derecho al trabajo .

Tal y como lo manifiesta de manera complementaria la investigadora Pacheco zerga luz (2003) quien en su artículo titulado *La protección de la mujer trabajadora en el ordenamiento peruano* dice lo siguiente :

La Constitución del Perú luego de proclamar como un derecho fundamental el de la igualdad ante la ley y el de la no discriminación – entre otros motivos- por razón de sexo, establece como un deber fundamental de la comunidad y del Estado, la protección del niño, del adolescente, de la madre y del anciano en situación de abandono. Reitera esta obligación al declarar que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. Esta igualdad - exigida por la justicia- no equivale a homogenización, pues no pueden tratarse igual los supuestos diferentes. Si la mujer cumple con una función

natural propia – la de la maternidad-, que exigen la guarda y custodia de la vida, a la que le corresponde una constitución biológica y un ritmo de vida y trabajo, distintos a los del varón, es consecuente que el Ordenamiento jurídico refleje estas diferencias naturales en orden a lograr un trato justo(...) (pág. 11)

Según la autora , quien realiza un análisis de la Constitución Política del respecto a Fundamento de la protección jurídica a la mujer trabajadora , manifiesta de que le concede una Protección a favor de las mujeres embarazadas quienes desean respeto por sus derechos , obtener una posición en el ámbito laboral , que al mismo tiempo su protección especial no se mire como una forma de discriminación a aquellos contemplados también en este artículo , pues su trato diferente se debe a su condición ya que a partir de ello requiere un cuidado a su salud y la de su menor hijo , pues ya su ritmo de vida no es el mismo y por ende las labores a realizar dentro de la empresa no serán las mismas pero si las más adecuadas a su estado , cabe resaltar que en el presente artículo no únicamente hace referencia a la madre , sino también al niño que es a quien de manera conjunta en este punto se le brinda una protección , al adolescente, y al anciano en situación de abandono , ni tampoco se tome como una discriminación a los varones , pues la mujer trabajador gestante necesita cuidados durante todo el proceso es decir durante y después del alumbramiento , y no es coherente creer que se le pueda tratar igual a los demás en el sentido de que la mujer gestante ya no puede continuar de la misma manera con sus funciones ,y necesita cuidar su salud así como la de su bebe , es por eso que busca un respeto por ser mujer , madre y trabajadora , que su condición no sea muchas veces tomado como un hecho que trunca todas las posibilidades para continuar , es decir vinculando de esa manera la protección especial con la garantía del derecho , ya que a través de dicha protección lo que se quiere es que se preserve lo más que se pueda el trabajo de cada una de las mujeres embarazadas .



Se toma como segunda referencia respecto a la Justificación jurídica válida para la protección especial a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en relación con la garantía del derecho al trabajo lo establecido en el convenio 183, quien en su artículo 9 inciso 1 establece lo siguiente :

- 1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, (...) (Convenio 183 de la OIT, 2000).

Teniendo al art 9 inciso 1 del Convenio 183 como justificación jurídica válida por ser una regla convencional , reconoce la protección especial por la maternidad , de las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia , refiriéndose a la no realización de ciertos trabajos que pueda poner en peligro su salud y la de su menor, prohibiendo de que se despida a una mujer por su estado, por encontrarse de licencia por maternidad ,pues aquella deberá ser pagada durante la ausencia de la madre en su puesto de trabajo , lo que le otorga tranquilidad emocional , económica y asegura los días de su menor de manera adecuada , y ello se refleja al brindarle el derecho a la madre a un tiempo determinado para la lactancia de su menor , es por todo ello que queda prohibido el despido de las madres trabajadoras después de haberse incorporado a sus labores , concediéndoles su acceso al empleo , su inclusión ; Luego de todo el proceso podrán volver a trabajar en su mismo puesto o equivalente, con la misma remuneración , respetándose así sus derechos y permitiéndole la conservación de su puesto de trabajo es decir brindándole una garantía del derecho al trabajo .

Teniendo como base jurídica lo establecido en la constitución política del Perú es que se le otorga la protección que es necesaria de manera especial a las mujeres en estado de gestación , pues requiere por su salud y la de su bebe cuidados especiales , condiciones idóneas , equitativas e igualitarias en su centro de labores respecto a los demás trabajadores , es decir elimina todo tipo de discriminación por razón de sexo ni mucho

menos por la condición en la que se encuentran , muy por el contrario el empleador se ve obligado a brindarle un trato igualitario , en cuanto al respeto de la persona se refiera , pues en este caso en específico se requiere hacer una diferencia respecto a los demás , pues su estilo de vida ya no es el mismo ; permitiéndole la realización de sus actividades de manera óptima pues , mientras se le permita a la madre trabajadora la vinculación de su vida personal con la profesional obtendrá una tranquilidad emocional y no se pondrá en peligro su vida y salud ni la de su menor, es así que podrá emprender su trabajo de manera eficiente y eficaz , generando una mayor productividad para la empresa.

Su especial protección no debe despertar de ninguna manera una idea de discriminación en los demás trabajadores, pues como se explica líneas arriba, su estado le otorga dicha salvaguarda , la condición en la que se encuentra requiere de cuidados para la no afectación integral de la madre trabajadora.

## **2.6 Estabilidad laboral**

Con el deseo de tener un mayor conocimiento y aproximación respecto al concepto de Estabilidad Laboral se toma como primera referencia lo indicado por Concha Valencia, Carlos Ramiro ( 2014 ) quien en su Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial titulada *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional* , lo define de la siguiente manera:

El concepto de estabilidad laboral ha sido bastante empleado en los últimos años, sobre todo en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en materia laboral, las cuales estuvieron referidas principalmente a la protección contra el despido arbitrario, pero también a los Trabajadores de Confianza. La estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante

toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (págs. 10-11)

En resumen el autor define a la estabilidad laboral como aquella que le permitirá al trabajador contar con una tranquilidad emocional, económico, equilibrio laboral, durante su vida sea cual fuera sus circunstancias, y ello le permitirá tener un desenvolvimiento óptimo en el desarrollo de sus labores, ejerciendo como base su derecho de acceso al trabajo, no viéndose vulnerado otorgándole dicha estabilidad, que le permitirá contar con un sustento diario tanto para su familia como de el mismo y tener una escala en su vida profesional, no habiendo lugar a ningún tipo de abuso por parte de los empleadores.

La garantía que se describe en la cita anterior tiene límites que permiten distinguir las circunstancias en las que se pierde el derecho a la estabilidad laboral, dado por casos especiales referidos tanto a faltas cuanto a peculiaridades que surjan durante el desarrollo laboral, tal definición no se ajusta a ningún tipo de condición justificante de la pérdida de este derecho, que se relacione con la circunstancia relacionada al embarazo o la lactancia

se toma como segunda referencia lo indicado por el jurista Obregón Sevillano, Tulio Máximo (2016) quien en su artículo jurídico titulado *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*, la define de la siguiente manera:

Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral. Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral:

– La preferencia por la contratación a plazo indeterminado. a esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y

– El límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida. A estas dos manifestaciones se llama “estabilidad laboral”.

El objetivo de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores. La estabilidad laboral de salida, que tiene relación con la figura del despido, doctrinariamente, tiene grados diferenciados de protección:

a. La estabilidad laboral absoluta, consiste en que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo.

b. La estabilidad laboral relativa propia, cuando existe la opción entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición en el empleo, decisión, que, según la opción legislativa, podrá depender del propio trabajador, del juez o del empleador. En estos casos, suele haber pago de las remuneraciones devengadas entre el momento del despido y el de la reposición o pago de la indemnización; y,

c. La estabilidad laboral relativa impropia, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización. (pág. 200)

según lo planteado por el autor es que la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad o permanencia pues dicho principio parte de la premisa de que el contrato es aquel vínculo entre el empleador y trabajador cuya duración se busca prolongar, indicando de que existe una serie de manifestaciones citando a dos ,primero hace referencia a la estabilidad de entrada (preferencia por la contratación a plazo indeterminado ) y segundo a la estabilidad laboral de salida ( el limite al despido arbitrario ) , manifestado además de que dicha estabilidad tiene como objetivo la protección del trabajador e impidiendo así los abusos por parte de los empleadores de manera arbitraria , evitando los maltratos constantes por los que sufren día a día muchos trabajadores cualquiera fuese su condición debiendo hacer respetar su derecho de acceso al trabajo ya que a través de él es posible mantener un equilibrio en el campo laboral.

Lo descrito anteriormente da pie a pensar en que la manifestación de la estabilidad laboral se tendría que ampliar hacia un aspecto más de la realidad de los trabajadores, la cual se identifica como la garantía de la continuidad laboral a razón de la renovación contractual,

lo cual coincide con uno de los aspectos de la ley bajo cuestión.

## **2.7.Límites a la Estabilidad Laboral**

Con el objetivo de tener conocimiento y asentar las bases de la investigación planteada acerca del límite constitucional de la estabilidad laboral se toma como primera referencia lo establecido por el diario gestión que en su edición virtual del 3 de Junio del 2015 manifiesta lo siguiente :

El Tribunal Constitucional (TC) estableció como precedente vinculante un límite a la reposición de los trabajadores públicos contratados como locadores de servicios y bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, en contratos temporales. Así, no podrán ser repuestos en el empleo, sino que solo accederán al pago de una indemnización (...)

Los trabajadores contratados a plazo fijo que no ocupan un puesto en el Cuadro Analítico de Personal (CAP), no tendrán estabilidad (...) (Gestion, 2017)

Según lo mencionado por el autor el tribunal constitucional un límite a la estabilidad laboral respecto a la no reposición de los trabajadores a su puesto laboral de aquellos que se encuentren laborando bajo el régimen laboral privado dl 728 en cuanto se refiere a contratos Temporales y cas , afectándolo de tal modo que ante su despido ellos deberán reclamar una indemnización mas no un retorno a sus labores ,desestabilizando de esa manera a los empleados , no permitiéndoles gozar de aquellos beneficios que su estabilidad les garantizaría , lo mismo ocurre con aquellos trabajadores que se encuentran sujeto a un contrato de modalidad y que no se encontrasen en cuadro de personal de la empresa , lo que significaría en opinión su pertenecía a la empresa.

Se toma como segunda referencia lo establecido en el art 12 del Reglamento de la ley 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en el que manifiesta lo siguiente :

**Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo**

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal. (Diario el Peruano, 2018)

El presente artículo se puede observar limitación a la estabilidad laboral, pues mientras que en la presente ley citada 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres aquella que le da origen al reglamento en el cual se contempla el art 12 indicado líneas arriba manifiesta lo siguiente en su Artículo 6:

Art 6 : Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad. (Diario el Peruano, 2018)

Según el artículo 6 , se le Otorga una protección más completa a las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia dándole la oportunidad de continuar laboralmente, caso contrario en su reglamento establece una limitación para aquellas madres trabajadoras , no concediéndoles la renovación de su contrato de tipo modal o sujeto a plazo fijo ,en aquellos casos en la que desaparece la causa que justifico la contratación temporal es decir no dándole la oportunidad de seguir laborando aunque pudiese desarrollar otro tipo de funciones en la misma institución , pues como se sabe la renovación de contrato no conserva la originalidad del mismo . excluyendo de esa manera a aquellas mujeres, madres trabajadoras que por encontrarse sujetas a este tipo de

contratos no puedan continuar trabajando, ni con el tiempo alcanzar su desarrollo profesional ni la estabilidad laboral , que le permitiese continuar en el ámbito laboral .

Si bien la estabilidad laboral es un derecho reconocido a nuestra constitución política del Perú , existen ciertos límites para la misma y ello se da mediante la ley 24514 quien lo hace con aquellos trabajadores que se encuentran en periodo de prueba es decir quienes trabajasen durante los primeros tres meses , ellos podrán ser despedidos sin causa justa , es decir sin que medie causa grave que pueda fundamentar el empleador para no contar más con los servicios de los trabajadores , si bien el empleador durante esta etapa puede despedirlos por causa justa representa una inestabilidad para los mismos , esta ley limita además al derecho de estabilidad laboral a los contratados de igual modo lo hacen la Ley 11377 y el Decreto Legislativo 276 .

Es importante resaltar lo manifestado por el abogado JORGE TOYAMA , quien en su artículo titulado *Gerentes y personal de confianza: ¿ya no hay indemnización?* Dice lo siguiente : Para el personal de dirección y confianza no se estaría fijando ningún tipo de protección legal. Prácticamente, estamos ante un despido libre, sin seguro de desempleo, pues si bien contamos con la CTS, está en rigor no es un seguro pues se puede retirar el exceso de hasta 4 sueldos. (Toyama, 2018)

En este caso no existe ningún tipo de fundamento para justificar su no protección legal pues este tipo de cargos tienen como vinculo la confianza por el topo de trabajo a realizar , es otorgado de manera directa sin previo proceso de postulación , selección , etc , es decir no se puede decir de que este tipo de trabajadores sean iguales a aquellos que desempeñan funciones en distintas , lo que no quiere decir de que se esté vulnerando el derecho a la igualdad , pues en este caso la igualdad o asistencia a la estabilidad laboral no está justificada ,pero cabe resaltar de que los límites son necesarios .

## CAPITULO III

### **LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD O A PLAZO FIJO Y LA RENOVACIÓN LABORAL.**

El presente capítulo se amplía el conocimiento de los contratos modales o sujetos a plazo fijo ,uno de los puntos de partida de la presente investigación , de esa manera ayudara a que los trabajadores conozcan del significado, **Concepto del contrato** bajo el cual se encuentren trabajando , de sus **Elementos, Determinación de sus plazos** que permite esclarecer la duración respecto al ejercicio de sus actividades , **Beneficios o perjuicios que puedan traer a partir de su celebración** , que puedan poner en peligro a los trabajadores , lo que les permitirá ejercer la defensa ante la mala utilización de este tipo de contratos que no hace más que desnaturalizarlo , ante la vulneración de sus derechos como trabajadores , pero sobre todo como seres humanos , a que este tipo de contratos pueda ser entendido desde su naturaleza .

Es de esa manera que se han planteado los siguientes puntos dentro de este capítulo :

#### **I SECCION: CONTRATOS MODALES**

##### **3.1.Reconocimiento legislativo de los contratos modales**

Con la finalidad de entender la forma legislativa en que se perciben los contratos modales en el entorno jurídico laboral se toma como referencia lo establecido por el TUO Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad dice lo siguiente:

**Según el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado**



**por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes (Peruano, 2017).

Es Decir este tipo de contratos sujetos a modalidad se celebraran cuando se requiriese en una empresa de la realización de ciertas actividades en específico que ayuden a mejorar la productividad, eficiencia y eficacia de la misma y satisfacer de esa manera la necesidad para la obtención de resultados positivos, siendo esta peculiaridad la que genera la problemática, o más bien en la que se origina, puesto que tal circunstancia al desaparecer provocará la inmediata toma de medidas por parte del empleador como es la terminación del contrato por falta de necesidad, lo cual pese a tener una connotación lógica, no se asocia con la idea garantista de los derechos del trabajador.

Se toma como segunda referencia el comentario mencionado por la investigadora Vargas Paredes, Norka Ofelia (2015) quien en su trabajo de investigación titulado *Constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios (cas) respecto a La protección especial a las mujeres embarazadas* en base al contenido esencial del derecho al trabajo dice lo siguiente :

(...) contrato de trabajo sujeto a modalidad denominado como contrato modal no está previsto para negar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores; la norma lo ha contemplado para ser aplicado en determinadas circunstancias justificadas por la naturaleza temporal o accidental del servicio o de la obra a ejecutar. (págs. 91-92)

Dicho contrato celebrado entre el empleador y trabajador es necesario dentro de la empresa para poder cubrir ciertas necesidades específicas que pudiesen aparecer y desestabilizar la productividad en la empresa , si bien es cierto no está previsto para

negarle la posibilidad de otorgarle al trabajador una estabilidad laboral , muchos empleadores abusan del derecho para no brindársela tratando de cubrir cada necesidad con estos tipo de contratos y evadir tener en planilla a sus trabajadores , pero cabe resaltar de que este tipo de contratos tienen límites y están previstos en la ley .

La celebración de los contratos modales son aquellos que le permiten al empleador cubrir ciertas necesidades que se presentan o requieran en la empresa , de esa manera dichos contratos se celebran cumpliendo los requisitos de ley y durará lo que debe la causa que lo motivo de acuerdo a la naturaleza del trabajo o servicio que se brinde , cabe resaltar que dicha contratación resulta ser una excepción a la regla general de la contratación a plazo indefinido ; nuestra legislación laboral trata de dar preferencia a la contratación indefinida y pone límites a la modal , con el fin de que alguno de los empleadores no caigan en el abuso del derecho , y actué de mala fe mediante la celebración de este tipo de contratos y no poder colocarlos en planilla , ni otorgarles beneficios sociales ,es por esta razón que la contratación modal es la excepción ,pues si bien este tipo de contratación no ha sido previsto para no otórgales una estabilidad laboral a los trabajadores , debe ser celebrado cumpliendo a cabalidad los requisitos de ley.

Es precisamente en ello que se puede encontrar como base jurídica , es decir, que la excepción planteada en el art 53 produce un efecto directo respecto a lo indicado en el art 12 del reglamento de la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**”, pues el art 53 del DL N°728, “**Ley de Productividad y Competitividad**” , donde habla acerca de aquellos contratos sujetos a modalidad celebrados para el cumplimiento de tareas temporales pero necesarias en una empresa , y ellos cumplen un fin determinado ,cuya excepción si al pasar el tiempo dichas actividades resultan ser esenciales dentro de la institución la

naturaleza del contrato pudiese variar y convertirse en permanente la duración de la que fuera la causa que lo motivo , es por ello que el art12 de la Ley 30709 deja fuera para la renovación de contrato a aquellas mujeres embarazadas que a pesar de su estado o condición estuviesen ligadas a este tipo de contratos , pues según la ley no cumplirán una función esencial en la empresa ,contando su contrato con un plazo específico para la terminación de su relación contractual , aquello que no le da ningún tipo de seguridad , pues si bien estos contratos no están previstos para no otorgar estabilidad laboral a los trabajadores , indirectamente le quitan la posibilidad de prestar sus servicios o trabajo a una determinada institución, de manera permanente logrando alcanzar la tan anhelada estabilidad .Si bien las normativas establecidas deben ser respetadas , no traen consigo un resultado positivo para aquellas mujeres que en estado de gestación que buscan tener un sustento económico continuo , y desarrollarse en una institución con un trato igualitario respecto a los demás trabajadores y así poder lograr la satisfacción de sus actuales y futuras necesidades y alcanzar no solo su desarrollo profesional si no además integral .

### **3.2.Determinación de plazos en los Contratos Modales**

Con la finalidad de tener la precisión respecto a la determinación de plazos es que se toma como primera referencia lo establecido por el TUO Decreto Legislativo N°728, **“Ley de Productividad y Competitividad”** respecto a la determinación de plazo de los contratos modales dice lo siguiente:

Artículo 74° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan

dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. (Peruano, 2017)

El DL.728 “Ley de Productividad y Competitividad”, establece plazos determinados para cada modalidad de contrato, dichos contratos se podrán celebrar de manera sucesiva, ya sean diversos contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, en base a las necesidades que surgen dentro de la empresa, teniendo en cuenta de que los contratos celebrados sumados no superen un límite de cinco años.

Los plazos corresponden de manera proporcional con cada modalidad de contrato y permite de esa manera llevar un orden y control de su duración respecto a la actividad que le corresponda.

Como segunda Referencia se toma el comentario establecido por el investigador Saldaña Taboad , Humberto José (2016)quien en su trabajo de investigación titulado *Efectos de la Contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales* dice lo siguiente :

El plazo máximo de cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o el plazo máximo establecido por el legislador. En este punto, se anota la siguiente clasificación de contratos en función a su duración temporal: -Plazo previsto por el legislador: los contratos de inicio de actividad (3 años), necesidades de mercado (5 años), reconversión empresarial (2 años) y ocasional (6 meses cada año). Plazo en función a la causa de contratación: suplencia (reemplazo), obra o servicio específico, emergencia (caso fortuito y fuerza mayor) y en función a la causa temporal (causal abierta, artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Estos contratos no tienen plazo máximo preestablecido. (pág. 60)

Si bien no existe una relación directa entre la temporalidad de la causa o la necesidad que se presenta dentro de una empresa determinada , pues existen plazos establecidos por ley para la duración de este tipo de contratos modales o sujetos a plazo

fijo , ya que la necesidad puede permanecer mientras la temporalidad de la causa cesa por lo establecido según la ley, en específico en aquellas trabajadoras que se encuentra laborando bajo este tipo de contratos este fundamento resulta estar ligado directamente para el entendimiento del art 12 de la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**” ; pues su justificación se basa en lo establecido por ley, no queriéndose decir que a su vez vulnera los derechos de la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia , quitándole la posibilidad de continuar trabajando a pesar de en muchos casos subsista la necesidad que motiva la causa que justifica su contratación y así le permitiese laborar y alcanzar su estabilidad laboral .

Por ello, lo establecido en el art. 12 de la Ley 30709, “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**”, se comporta como una posibilidad de que se produzcan despidos que afecten a las mujeres embarazadas, ante la circunstancia que da por desaparecida la necesidad; en ese sentido es preciso que se consigne un mecanismo que permitiese a este grupo de madres trabajadoras, la renovación de su contrato sin limitación, como una excepción de la excepción.

### **3.3.La Necesidad y la causa temporal que originan el Contrato Modal**

Se toma como primera referencia lo manifestado por las abogadas laboristas Vilela Espinoza, Anna (2018) ;Valverde del Águila ,Irina(2018) , quienes en su artículo titulado *La contratación temporal* dice lo siguiente :

Por lo tanto, y tal como lo ha señalado reiteradamente el TC en sus pronunciamientos jurisprudenciales, al celebrarse un contrato modal no resulta suficiente señalar genéricamente que se trata de cubrir una necesidad temporal por un número determinado de meses, sino que resulta imprescindible precisar las razones objetivas que sustentan esta contratación temporal (Vilela Espinoza & Valverde del Aguila , 2018).

Según lo manifestado por el autor no basta con invocar la necesidad que presenta la empresa por el tiempo que se requiera para la celebración del contrato a plazo fijo si no es necesario fundamentar por qué se realiza dicha contratación, pues es necesario que se conozca los motivos para llevar a cabo dicha actividad, si es necesaria, si el tiempo por el que se requiere es proporcional al trabajo a realizarse.

Se toma como segunda referencia lo manifestado por el autor Diaz Valiente, Frank (2009) quien en su artículo titulado *El contrato de trabajo peruano sujeta a modalidad* dice lo siguiente:

(...) contratos de trabajo modales necesariamente deberán constar las causas objetivas determinantes de la contratación. No obstante, no basta con invocar la causal respectiva de contratación; ya que es el único contrato de trabajo que requiere de una causa expresa de contratación, sino que ella debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal. De este modo, podemos inferir que, si no se apreció una causal temporal de contratación estaremos frente a un contrato a plazo indeterminado. (Diaz Valiente, 2009)

El autor manifiesta que para celebrarse un contrato modal o sujeto a plazo fijo es necesaria la configuración de la causa temporal que es el fundamento para concretar la contratación, pues determina el plazo que corresponde a este tipo de contratos, es por ello que no basta con invocarla sino además es fundamental, justificarla de no existir en el contrato se deviene su desnaturalización.

### **3.4. Definición de la actividad en los contratos modales**

Interesa saber además la definición de las actividades laborales por lo cual se recurre a lo desarrollado por Cornejo Vargas, Carlos (2011), quien en su artículo titulado *Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral* dice lo siguiente :

Son actividades principales las que corresponde al giro del negocio, esto es, al “core business”, las cuales están siempre señaladas en el Estatuto de la empresa bajo la denominación de objeto social. El artículo

1° del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002- TR, y modificado por el Decreto Supremo N° 008-2007- TR, establece que “(...) Constituye actividad principal (...) aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa (...)”. (pág. 138)

El autor hace referencia a aquellas actividades principales que se desarrollan en el seno de una empresa es decir a las etapas del proceso productivo, y de ellas parte todo, pues se permite así poder clasificarlas, pero teniéndolas como base ya que sin las mismas el progreso y desarrollo del negocio no podría realizarse.

Como segunda referencia tomamos lo mencionado por el autor Arce Ortiz Elmer G(2006) , quien en su artículo titulado *Estabilidad Laboral y Contratos temporales* dice lo siguiente:

Visto el funcionamiento de cualquier actividad empresarial, las duraciones de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. No existe otra posibilidad que las dos nombradas. De este modo, normalmente las actividades del giro de la empresa asumirán la calificación de “permanentes” para ella, tal como ocurre con la docencia en una universidad o con la conducción de vehículos en una empresa de transporte público, pero tampoco hay que descartar que ciertas actividades accesorias o complementarias al giro empresarial puedan contar con la calificación de permanentes, en la medida que por ejemplo las labores de limpieza o vigilancia de una librería son labores con vocación de estabilidad. De otro lado, lo dicho no implica exclusión alguna de las actividades temporales dentro de una empresa. Dentro del funcionamiento normal de una empresa pueden sobrevenir tareas ocasionales o eventuales sujetas a circunstancias imprevistas que no pueden ser realizadas por los trabajadores ordinarios (por ejemplo, en el sector agrario puede ocurrir que una cosecha sea superior a la prevista todos los años, por lo que se requieren más trabajadores para hacer frente a esta situación) o también puede contratarse a una persona por una obra o servicio determinado (como sucede con el pintor que cambia el color de la fachada de la sucursal de un banco) o, incluso, por un lapso de tiempo, para suplir a la trabajadora que goza de su descanso pre y postnatal (pág. 5).

Según lo manifestado por el autor existen dos tipos de actividades a realizar dentro

de una empresa llamadas permanentes y temporales, cabe resaltar de que cuando hablamos de actividades permanentes se refiere a aquellas necesarias y ello se refleja en su continuidad , a diferencia de las temporales , las cuales pueden llegar a tener la característica de la primera de acuerdo a la necesidades que cubran ,es por ello que además puede varias en la cantidad de personas a realizarla; Las actividades antes descritas son aquellas que se desprenden de un Contrato temporal, uno de los tipos de contratos modales o a plazo fijo. Es necesario que los trabajadores y trabajadoras tengan en cuenta, Conozcan el tipo de actividades que se desarrollaran en una empresa bajo el tipo de contrato que se encuentren, de esa manera se cumplirá con el objeto del contrato de manera adecuada , y se garantizara el respeto por los derechos de los trabajadores , quienes deben ceñirse al contrato para el desarrollo de sus labores y así poder realizarlas de manera idónea sin ningún tipo de inconveniente . Es preciso tenerlo claro, para percatarse de que puede darse el caso de que se continuase mediante la renovación de su contrato, como puede que no y culminase su contrato antes de tiempo, como sus actividades de accesorias puedan convertirse en permanentes .

Pero todo ello tomara su cauce, mientras se cuente con el conocimiento suficiente de las tareas a realizar, de la importancia de las mismas, como de su duración.

### **3.5. La influencia del convenio 183 en la estructura de los Contratos Modales**

Para poder determinar de qué manera influye el convenio 183 en la estructura de estos tipos de contratos lo analizaremos:

Tomamos como referencia lo establecido por la investigadora Cruz Adrienne 2012 , quien en su Documento de trabajo 2/2012 titulado *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156*



(1981): *Estudio comparativo*, de la oficina para la igualdad de género de la OIT dice lo siguiente :

Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad La protección de la maternidad<sup>38</sup>, cuestión fundamental para la OIT desde sus inicios en 1919, cuando los Estados Miembros adoptaron el Convenio núm. 3, es crucial para promover los derechos, la salud y la seguridad económica de las mujeres y de sus familias, en todas partes. El alcance de la protección de la maternidad, y los derechos anejos, han ido ampliándose con el tiempo, en el Convenio núm. 103, adoptado en 1952, y en el Convenio núm. 183, adoptado en 2000. Junto con las Recomendaciones correspondientes, núm. 95, en 1952, y núm. 191 en 2000, los instrumentos tienen por objeto preservar la salud de la madre y del recién nacido, y proporcionar seguridad en el empleo, en especial, protección contra el despido y la discriminación, y preservar el salario y las prestaciones durante la maternidad, así como el derecho a reincorporarse al trabajo después del parto. Así pues, se trata de que la mujer pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo, y de prevenir la desigualdad de trato en el empleo a causa de la capacidad de alumbramiento de la mujer (pág. 27).

El convenio 183 brinda una protección a la maternidad le otorga una seguridad en sentido amplio a aquellas mujeres trabajadoras que se encuentren bajo la condición de gestante o lactante , de esa manera se asegura de que no se les vulnere , discrimine y muchas veces humille por mantener y defender su puesto de trabajo , les garantiza su protección como la de su menor antes y después del parto, aquella que por circunstancias dentro del centro de trabajo pueda verse puesta en peligro , como ante las discriminaciones , condiciones laborales inadecuadas , etc,pero sobre todo les garantiza el respeto por sus derechos humanos y como madre al corresponderle tomar 1 hora por lactancia , preservar el salario y las prestaciones por maternidad, gozar de permisos por atenciones médicas para ella y su menor , concediéndoles la posibilidad de vincular su vida familiar con la laboral y responder de manera óptima al desempeño de sus actividades laborales.

Es por ello que se plantean las siguientes alternativas respecto a la influencia que puede tener el convenio 183 en la estructura de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo , siendo las mismas las siguientes:

- Que no se les exija para su contratación a las mujeres trabajadoras tomar pruebas de embarazos y si estas salen positivos no sean contratadas o sean despedidas.
- Que el empleador al momento de su contratación tenga en cuenta, que ante el embarazo de alguna de sus trabajadoras, estas deberán tomar la hora para lactancia , las atenciones médicas correspondientes para su persona y su menores hijos y ello no resulte al parecer del empleador perjudicial y motivo para su despido, tomándolo como ausencias caprichosas.
- Que se especifique en el contrato que el estado civil de las mujeres trabajadoras no sea una condición para su contratación, es decir el desarrollo de su vida familiar , la posibilidad de procrear que de manera posterior da cabida a la solicitud de licencia de maternidad u otros beneficios que le correspondan por ley fundamenten su no contratación .
- Que el régimen laboral bajo el cual se realice la contratación no sea pretexto para el despido de la mujer trabajadora al darse a conocer su embarazo.
- Que ante el aviso de embarazo por parte de la trabajadora no se determine el cambio de condiciones laborales que pudiesen afectar su salud como la de su menor y originen el despido de la misma.

Cada uno de estos aportes teniendo como base el convenio 183 influenciaran en la estructura de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo , a la que se encuentran sujetas muchas mujeres entre ellas a la que se encuentran bajo la condición de madre gestante o lactante , es así que el empleador permitirá de que las mujeres en dicha condición puedan desempeñarse de acuerdo a su estado y sin que su posición sea la

causante de sus despido y no se sientan discriminadas , protegiendo su salud como la de su menor , ya que pueden existir algunas situaciones que pongan en riesgo o peligro , estas alternativas planteadas permitirán de que la estructura varié de tal forma que sea cómodo y justo para la madre trabajadora y así lidie con sus labores y el empleador ante cualquier tipo de situación .Todo las beneficiara pues estas alternativas se fortalecen a razón de la promulgación de la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**”, quien en su artículo 6 manifiesta acerca de la Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia, la cual les brinda una mayor protección no solo en cuanto al despido nulo también lo hace en la prohibición de la no renovación de sus contratos , ello impulsa a que a las madres trabajadoras les otorgue una posición en el ámbito laboral con mucha más fuerza y sean respetadas, sobre todo sea respetado su derecho al trabajo.

### **3.6. Origen de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo**

Con la finalidad de asentar las bases de la presente investigación, y tener mayor conocimiento acerca del origen de los contratos , se toma como primera referencia lo mencionado por el autor Pasco Mario (2012),quien en su artículo titulado *Los contratos temporales: exposición y crítica* plasmado en la revista de la Facultad de Derecho de la PUCP dice lo siguiente :

Contratos de duración determinada los ha habido siempre. Las legislaciones más antiguas los aceptaban sin mayores requisitos, librándolos al simple acuerdo de las partes. En buena cuenta, la posibilidad de contratar a una persona por un tiempo definido de antemano estaba abierta a la sola voluntad del empleador. La evolución doctrinaria y legislativa que fue desarrollando el concepto de la estabilidad laboral trajo aparejada una regulación restrictiva de esta modalidad contractual. De la estabilidad se predica, en efecto, que suele ubicarse, bien al inicio, bien a la terminación de la relación laboral: al inicio, al restringirse o incluso prohibirse la concertación de contratos a término fijo, salvo cuando mediere la existencia de una justa causa para ello; al término, al restringirse

o prohibirse el despido, excepto ante la existencia de una causa justa para la terminación (pág. 496).

En resumen el autor manifiesta de que los contratos modales o a plazo fijo han existido siempre, desde la antigüedad y dichos contratos eran celebrados con el solo acuerdo de partes, con el pasar del tiempo, el desarrollo social y a través del desarrollo legislativo fue afianzándose el concepto de estabilidad laboral, derecho que le permite al trabajador mantener su puesto de trabajo, la misma que propicia una regulación de este tipo de contratos, que daría origen a ciertos requisitos establecidos por ley para su correcta celebración.

Se toma como segunda referencia al trabajo desarrollado por el investigador Carbajal Alvarado, Elí (2015), quien en su tesis de maestría titulada: *Estabilidad Laboral Y Contratos Temporales En Las Entidades Públicas Del Estado-2014*, en la cual señala:

(...) A partir de 1991, con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, cuando la propia legislación incentiva la contratación temporal en actividades permanentes de la empresa. Aquí se produce el conflicto. Se deja de lado la relación complementaria entre contratación indefinida y contratación temporal, y se da paso a una relación conflictiva en las actividades con vocación de permanencia de la empresa (pág. 50).

Con la entrada en vigencia del DL N° 728, “**Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”, en 1991 trae consigo la celebración de contratos modales para la realización de actividades permanentes dentro del centro de trabajo, sin que pudiese este tipo de contratos conservar su naturaleza diferenciarse de aquellos contratos a tiempo permanente, produciéndose un conflicto entre estos tipos de contratos lo que permite deducir de que dichos contratos puedan ser mal utilizados por parte de los empleadores, quienes omitirían contratar de manera adecuada según la actividad a realizarse aun teniendo en cuenta la naturaleza del contrato, obteniendo beneficios de manera inadecuada, afectando los derechos de los trabajadores de esa manera.

El origen de estos tipos de contratos señala acerca de la finalidad de los mismos , de su naturaleza , el desarrollo legislativo que tuvo a través del tiempo , lo que origino su regulación y ello se da con la promulgación del DL N° 728 , “ **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”, las restricciones y la utilización de los mismos en el campo laboral , así como la posibilidad de una mala utilización por parte de los empleadores , quienes se aprovechan vulnerando los derechos de los trabajadores m privándolos muchas veces de sus beneficios que por ley le corresponde.

### **3.7. Elementos**

Con el propósito de tener un mayor conocimiento de los elementos del contrato modal o sujeto a plazo fijo se toma como referencia lo mencionado por la Investigadora Bravo Salvatierra, Johanna Katerine (2017) quien en su tesis titulada: *Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016* dice lo siguiente :

(...)Aunque en los contratos modales, además adiciona otros elementos establecidos en el título II de la LPCL(...) El artículo 72 de LPCL establece “Los contratos de trabajo modales necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”, se entiende que la autoridad manifestó que no basta solo con “invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación) sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal. (...) [De este modo,] cabe anotar que, en rigor, si no se aprecia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado (págs. 132-133)

Según lo manifestado por el autor es que si bien es necesario de que los contratos modales o sujetos a plazo fijo cuenten con elementos y a su vez se cumplan para su celebración , es que de esa manera debe de constar por escrito , indicándose su tiempo

de duración además del cumplimiento de su primer elemento es decir la causa que lo justifica , la cual determina su naturaleza pues sin su existencia se daría su desnaturalización es decir siendo un contrato indeterminado, es por ello que la causa que lo motiva debe de estar configurada.

Se toma como segunda referencia lo manifestado por la investigadora Gonzales Adela (2019), quien en artículo titulado: *Todo lo que debes saber sobre los contratos a plazo fijo* dice lo siguiente:

(...) Tomar en cuenta dos elementos fundamentales que harán que los contratos no devengan en desnaturalizados y no traigan posibles contingencias con la administración laboral o de manera posterior, con el Poder Judicial, lo cuales son: 1. Que cuenten con la debida justificación en el objeto del contrato, no bastando simplemente enunciar el sustento, si no, que la cláusula debe contar con una justificación detallada del por qué se está firmando un contrato a plazo fijo. 2. Que se cumplan con cada uno de los requisitos para cada tipo de modalidad. (Gonzales, 2019)

Según el autor, el contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo cuenta con elementos para su validez, siendo así de que debe existir la justificación de su celebración, por qué se llevó a cabo y que causa lo motivo plasmado en la cláusula, lo que le permite fundamentar. Si bien existen distintos tipos del contrato antes descrito los mismos deben de cumplir con los requisitos establecidos para su fin. Los elementos son necesarios pues sin su cumplimiento la celebración no puede concretarse.

Es por ello que el cumplimiento de los elementos es fundamental , pues permiten la identificación del tipo de contrato y el que se lleve a cabo , cada uno de sus elementos es sumamente útil para su celebración , la no presencia de los mismos impediría la existencia de este tipo de contrato o la falta de alguno de ellos su desnaturalización , pues si bien estos contratos tienen una finalidad el que no se cumpliera causaría en el trabajador una desazón que perjudicase la realización de sus labores .

### 3.8.Circunstancias que benefician o perjudican a los trabajadores

Con el fin de tener un mayor conocimiento de aquellas circunstancias que benefician a los trabajadores los contratos modales o sujetos a plazo fijo se toma como primera referencia lo manifestado por el investigador Taboada Saldaña, Humberto José (2016) Quien en su tesis titulada : *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú* para optar el grado académico de doctor en derecho y ciencias políticas dice lo siguiente :

(...) El contrato de trabajo a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos). No tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del plazo pactado pero sí pueden percibir la indemnización si el término del contrato se produce luego del periodo de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada (artículo 79° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) (...) (pág. 59)

Según lo manifestado por el autor el trabajador que celebre un contrato modal o sujeto a plazo fijo gozará de ciertos beneficios , que le permitirán hacer valer sus derechos laborales individuales y colectivos , dándole la seguridad necesaria para ponerlos en marcha , en el caso de ser despedidos gozarán de una indemnización si sucediese después del periodo de prueba dentro del plazo , sin que uno de los elementos fundamentales se verifique es decir la causa que fundamenta su existencia y celebración .

Se tiene como segunda referencia lo manifestado por la investigadora Pizarro, Mónica, (2018), quien en su artículo titulado *¿Cuáles son los tipos de contrato laborales y sus beneficios?*, respecto a las circunstancias que benefician al trabajador dice lo siguiente:

Cabe recordar que, en los contratos de plazo fijo y determinados, los trabajadores tienen todos los derechos del régimen laboral

privado: CTS, gratificación de julio y navidad, 30 días de vacaciones y asignación familiar en caso de tener hijos menores, además de estar protegidos del despido. En caso de despido, la indemnización es, en el caso de plazo fijo, por los meses que faltan (un sueldo y medio por cada mes que falte para la fecha de conclusión del contrato). (Pizarro, 2018)

En resumen lo manifestado por el autor los trabajadores que celebrasen contratos modales o a plazo fijo contarán con los beneficios de los trabajadores del régimen laboral privado, lo que les permitirá gozar de Cts., gratificación de Julio y Navidad, 30 días de vacaciones y asignación familiar, lo saciar en cierta medida sus necesidades, cabe resaltar que ante un despido se le dará como indemnización sueldo y medio por cada mes restante a la conclusión de su contrato o terminación de la relación laboral.

Como tercera referencia tenemos lo manifestado por el notario arequipeño Rodríguez Velarde (1998), quien en su libro titulado *Contratación empresarial*, respecto a las circunstancias que benefician a los trabajadores indica lo siguiente :

Tienen derecho también a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba. Si el empleador, vencido el periodo de prueba, resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del mismo. Dichas remuneraciones tendrán carácter indemnizatorio, por lo que su pago sustituye a las indemnizaciones por despido injustificado (Rodríguez Velarde, 1998).

Según lo mencionado por el autor, aquellos trabajadores sujetos a contratos modales tienen derecho a que se le otorgue por su despido antes del cumplimiento del plazo del contrato sus remuneraciones que dejará de percibir debido al corte de su contrato, es decir si ocurriera después del periodo de prueba, tienen derecho además a una estabilidad laboral lo que se traduce en la obligación del empleador de mantener a su trabajador en el puesto de trabajo mientras dure su contrato y este goce de los beneficios que por ley le corresponden.



Por todo lo mencionado es importante conocer acerca del tipo de contrato a celebrar para que de esa manera los trabajadores puedan ejercer sus derechos con libertad y sobre todo de manera respetuosa ,tener un mayor conocimiento acerca de sus beneficios en este punto en específico es sumamente importante , pues de ello depende su eficaz cumplimiento .

Los beneficios incentivan a los trabajadores y promueven a su vez el desenvolvimiento correcto de los mismos y ello refleja en su esfuerzo y productividad ya que es por esto último que cada tipo de contrato lo constituyen a además de sus elementos, beneficios que permiten su razón de ser.

Con el propósito de tener un mayor conocimiento de aquellas circunstancias que perjudican a los trabajadores los contratos modales o sujetos a plazo fijo se toma como primera referencia lo manifestado por el abogado Francisco Basualdo , Hilario (2010) quien en su blog titulado Blog de Consultas legales manifiestan acerca de *Desnaturalización contratos modales – reposición o indemnización por despido arbitrario?* Dice lo siguiente:

En los contratos de trabajo, hay estabilidad laboral de entrada una vez superado el período de prueba. Sin embargo, algunos empleadores, pasan por alto dicho dispositivo legal, y recurren a contratos a plazo determinado a través de contratos sujetos a modalidad, para evitar que los trabajadores puedan tener ESTABILIDAD LABORAL. Por ello, se recurren a contratos modales por INCREMENTO DE ACTIVIDADES, POR SERVICIO ESPECIFICO, POR NECESIDAD DE MERCADO, POR OBRA O SERVICIO, ETC. Pero el ejercicio abusivo del derecho por parte de los empleadores que usan estos contratos para evadir tener en planilla a sus trabajadores, tiene límites y estos están previstos en la propia ley. Normativamente, la desnaturalización de contratos modales, el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR(...) (Francisco Basualdo , 2010)

Según lo mencionado por el autor los empleadores han visto en Los contratos modales o Sujetos a plazo fijo la posibilidad de contratación continua para sus trabajadores , la posibilidad de no otorgarles la estabilidad laboral , mediante la terminación de su contrato e inicio de uno nuevo de manera sucesiva , con el fin de obtener beneficios para su empresa a costas del esfuerzo de los demás , y ello se refleja con la no colocación en planilla a sus trabajadores, poniendo en peligro su continuidad ,permanencia en la empresa.

Se tiene como segunda referencia lo manifestado por el ex Ministro Cristhian Sánchez, quien en la entrevista realizada por el Diario La República respecto a su artículo titulado *7 de cada 10 trabajadores en el sector privado tienen contrato a plazo fijo* dice lo siguiente:

El ministro de Trabajo, Christian Sánchez, explicó los efectos que tiene en el mercado laboral una alta incidencia de los contratos sujetos a renovación. “Esto por los problemas que representa. Inseguridad en la permanencia del vínculo, desincentivo para la capacitación, menores aportes de pensiones, desprotección, entre otros”. Todo ello sin contar que un contrato a plazo fijo afecta al trabajador en su ejercicio por derechos laborales colectivos como formar un sindicato o aplicar a negociaciones colectivas con su empleador. (Sanchez, 2018)

En resumen el autor expresa que los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo generan inseguridad en los trabajadores en la continuidad de sus labores en la empresa lo que se traduce en la sensación de inestabilidad y ello se puede ver en el desinterés para una capacitación para los trabajadores por parte del empleador , lo que genera el freno al desenvolvimiento de sus derechos colectivos , como formar un sindicato o aplicar negociaciones con el empleador le permitiría expresarse y ello se da ante la mala utilización de este tipo de contrato por parte del empleador , sin tener en cuenta que los mismos cuentan con beneficios , que por desconocimiento del trabajador muchas veces son obviados , aun teniendo un reconocimiento de ley.

Si bien este tipo de contratos sujeto a modalidad o plazo fijo cuentan con beneficios también traen consigo ciertos perjuicios para el trabajador por la mala utilización de los mismos por parte del empleador , pues lo conveniente para el empleador es contar con personal no fijo dentro de su empresa lo que genera la inexistencia de un vínculo definitivo con la misma y así el trabajador no continúe por un buen tiempo laborando , cortando antes de tiempo cada uno de los contratos continuamente , para que no pueda contar con los beneficios que por ley se otorgan , sin que muchas veces el empleado sepa que con sus constantes renovaciones aceptadas por el mismo se esté causando algún daño con tan solo continuar trabajando para solventar sus necesidades.

## **II SECCION: RENOVACION DE CONTRATOS LABORALES**

### **BASE JURIDICA DE LA RENOVACION**

#### **3.9.Causas de la Renovación de los contratos.**

Es conveniente conocer además de cerca que origina la renovación de los contratos, es por ello que se toma como referencia lo mencionado por los investigadores Campos Torres Sara , Quispe Chávez Gustavo (2011) quien en su libro titulado *Inicio y termino de la relación laboral* dice lo siguiente :

(...)Los contratos pueden extinguirse por la conclusión de la obra o servicio , en este caso hay certidumbre en cuanto a que la obra o servicio llegara a su fin , pero no se sabe qué día por anticipado será , tal y como también se puede colegir del párrafo final del art 63 de LPCL , cuando nos señala que en este tipo de contratos “Se podrán celebrar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación . Lo cual denota incertidumbre, respecto del día exacto en que finalizara el contrato , y es que en esencia , en estos casos la temporalidad es intrínseca de la obra o servicio y nunca dependerá de la voluntad unilateral del empleador u otra causa ajena a la propia obra o servicio .Por lo cual , por la propia naturaleza de este contrato no podría el empleador utilizarla para contratar actividades de la empresa que son permanentes , aplicándoles arbitrariamente un de terminado plazo. (pág. 126)

Según lo mencionado por el autor la culminación del contrato de trabajo, da paso a su renovación, pues culminado el trabajo , se otorga la posibilidad de conceder la oportunidad al trabajador de su continuación en la empresa , pues en estos tipo de contratos sujetos a modalidad si bien existen plazos para la culminación de los mismos existe una incertidumbre respecto de la culminación del servicio, es decir el empleador no es quien muchas veces dará por culminado el contrato , en la fecha especificada , muchas veces mediante acuerdo entre las partes contractuales se realizaran ciertas renovaciones para poder cubrir la necesidad dentro de la empresa, es por ello que la renovación le concederá al trabajador la oportunidad de continuar laborando , desarrollándose y poco a poco poder alcanzar la ansiada estabilidad laboral.

Se toma como segunda referencia lo mencionado por los investigadores Alva Matteucci Mario (2015) , quien en su artículo titulado *Las formas de contratación laboral y sus implicancias en el campo tributario (parte 2)* dice lo siguiente :

(...) El problema que puede presentarse en el trabajador es una cierta sensación de inseguridad cada vez que se acerca el plazo del vencimiento del contrato y espera una renovación posterior. Tomando en cuenta que, al tratarse de contratos de naturaleza temporal, considerando además un plazo fijo, ello determina que el empleador tiene la prerrogativa de no renovar el contrato al trabajador que a su juicio no desea contratar. Este margen de maniobra que tiene el empleador puede llegar a no otorgar inclusive alguna explicación al trabajador por la no renovación del contrato. (Alva Matteucci, 2015)

Según lo mencionado por el autor, la no renovación de contrato genera desequilibrio en el trabajador , pues pone en riesgo su sustento y el de su familia, ya que no contara con un ingreso económico , es decir de forma contraria la renovación de contrato de trabajo provoca en el trabajador una tranquilidad económica y además emocional , pues en este caso estando sujeto a un contrato a plazo fijo puede que dicho contrato no sea renovado , e inclusive no se realice ningún tipo de preaviso a la terminación del contrato.

Todo ello se aprecia en el contexto que origina la renovación contractual, esto es el momento en que se produce la extinción del mismo, requisito que genera la posibilidad de la celebración de un nuevo contrato o el documento que plasma la continuidad de la relación laboral, hecho que la autora describe como una circunstancia irregular, dado que no se puede reconocer certeza de tal renovación, agravando la situación el hecho que menciona sobre la falta de obligación para rendir cuentas sobre las razones que motivan la no renovación.

Se advierte de ello una cuestión antijurídica, dado que la concepción de estabilidad laboral supone la incorporación de garantías que aseguren la continuidad de la relación laboral en beneficio de los derechos laborales del trabajador, así lo descrito adolece de tal circunstancia que tendría que ser asegurada por el Estado, pese a que se trata de contratos con la característica de temporales, preocupa por ello el reconocimiento de las bases jurídicas que justificarían la exigencia de la renovación contractual pese al carácter modal del contrato, lo cual será aclarado más adelante.

La renovación de contrato origina cambios respecto a la originalidad del contrato establecido a inicios pues, dicho contrato presenta una fecha de terminación, es decir duración y precio establecido por el servicio o trabajo prestado, dicha fecha cambiara al plantearse y aceptar la renovación por acuerdo de partes, ello depende de la decisión que se tome.

### **3.10. Renovación de contrato sujeto a plazo fijo.**

Con el afán de conseguir un acercamiento a la definición de Renovación de Contrato sujeto a plazo fijo por constituir un eje temático importante, se ha tomado como primera referencia lo publicado en la página web Gerencie.com, donde se señala:

Todo contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado una vez haya expirado el término de duración pactado en los términos del artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

Dependiendo de la situación un contrato de trabajo a término fijo se puede renovar automáticamente : El contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado automáticamente si las partes guardaron silencio respecto a la terminación o continuación del contrato o mediante expreso acuerdo de voluntades entre las partes (Empleado y empleador): Las partes, en común acuerdo pueden renovar el contrato por un periodo igual, uno inferior o uno superior sin que exceda de los 3 años (Gerencie.com, 2019).

Según lo planteado por el autor la renovación de contrato sujeto a plazo fijo se puede dar en dos situaciones de manera automática si es que ambas partes no se pronuncian a la continuación o terminación del contrato, y cuando por acuerdo mutuo tanto entre el trabajador y empleador deciden renovarlo, pero por un periodo igual, inferior o superior sin que exceda de los 3 años , de esa manera dando como resultado de su renovación una estabilidad laboral en los trabajadores, para su continua subsistencia y la de sus familias, obteniendo como resultado cada vez una mejor productividad dentro de su institución, pues el contar con una renovación les otorga tranquilidad ya sea emocional, económico y profesional.

Permitiéndole al trabajador o trabajadora, otorgar lo mejor de sí debido a su buen trato que es lo que refleja una renovación de su contrato.

Se tiene como segunda referencia lo manifestado por el Diario Gestión, quien en su edición virtual del 2 de Setiembre del 2017 mediante su artículo titulado Contratos a plazo fijo: ¿Empresas deben avisar con anticipación a sus trabajadores que no se les renovará? Dice lo siguiente :

En la mayoría de empresas cuando un trabajador cumple cinco años ininterrumpidos de labor pasa a tener un contrato indeterminado. Hasta que no acumule este periodo mantiene un contrato a plazo fijo, que puede renovarse trimestral, semestral o anualmente. (Gestion, 2017)

Según lo manifestado por el autor pasado los cinco años de la realización de sus labores , su contrato se convierte automáticamente en indeterminado siempre y cuando la continuidad no se haya perdido de lo contrario conservara la originalidad de su contrato es decir Modal o plazo fijo , afirma además que este tipo de contratos puede ser renovado trimestral , semestral o anualmente .

### **3.11. La necesidad del servicio y la estabilidad laboral como obligación por parte del Estado**

Al extinguirse el contrato de trabajo, el Estado está obligado a cubrir la estabilidad laboral , y ello se refleja con la promulgación de la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**”, quien en su art 6 prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia , pues la presente ley tiene como finalidad otorgar protección y a la vez la posibilidad de la estabilidad laboral necesaria a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, quienes por su condición muchas veces son discriminadas y maltratadas.

**Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” (28 de Noviembre del 2017)** en la que centraremos el estudio y manifiesta lo siguiente en su art °6: Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia; motivando a las madres trabajadoras a continuar con su función laboral teniendo toda la tranquilidad mientras dure el proceso de embarazo o periodo de lactancia de saber que volverán a sus puestos de trabajo a través de su renovación de contrato.

Esta ley permite de esa manera para las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia la posibilidad de consolidarse no solo como madre sino además

como mujer pues esta ley permite la vinculación de su vida familiar y laboral , le permitirá también consolidarse como profesional , pues al extinguirse su contrato laboral ,el estado le concede como garantía laboral la posibilidad para continuar en sus labores , y darles la oportunidad de desenvolverse dentro de lo que le permite su estado , sin temor a poder ser despedida .

Pero es preciso resaltar que en el artículo 12 del Reglamento de la Ley 3070 “ **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”, aprobado por Decreto Supremo N° 2-2018-TR, existe una excepción pues establece que “no se considera una práctica contraria a la prohibición la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Así pues, no todos los casos en los que una trabajadora gestante o en periodo de lactancia sea cesada por la falta de renovación de su contrato temporal de trabajo representarán una actuación ilegal. Aquellos casos en los cuales el sustento de la temporalidad de la vinculación laboral (causa objetiva) se extinga, el puesto o cargo ocupado por la referida trabajadora seguirá la misma suerte y la falta de renovación será válida y constitucional.

Es decir aquellas mujeres que se encuentren sujetas a este tipo de contrato descrito líneas arriba, al cesar el objetivo de dicho contrato el empleador tomara la decisión de no renovarle y ello no será ilegal, pero ello no quita que de manera subjetiva resultase injusto para aquellas madres trabajadoras.

Por otro lado para darse una renovación se requiere de la terminación del contrato, de esta manera es necesario que culmine la relación laboral para dar paso a una renovación y emprender así la realización de sus funciones , lo cual significa para la madre trabajadora la posibilidad de la continuidad en su puesto de trabajo , lo que le



permitirá su u desarrollo integral, profesional , pero no solo eso sino que además al darse la renovación se entiende de que se ha comprendido y respetado su estado o condición , aquella garantía que le otorga el estado como estabilidad laboral lo cual se analizara más adelante.

### **3.12. Extinción del contrato y extinción de la necesidad de la labor**

Es conveniente conocer de cerca la definición respecto a la extinción del contrato laboral, es por ello que se toma como referencia lo mencionado por los investigadores Mexicanos Buen Lozano, Néstor de; Morgado Valenzuela, Emilio(1977) , quienes en su libro titulado *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* dicen los siguiente :

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos. (pág. 536)

Según lo manifestado por el autor la extinción del contrato se refiere a la culminación de la relación laboral entre empleador y el trabajador , es así que al culminar dicha relación , tanto el trabajador como el empleador dan por terminado el acuerdo , el trabajador deja de prestar su servicios y el empleador de otorgarle una remuneración por ello , cabe resaltar que también se produce la extinción del contrato de trabajo cuando se produce la causa que jurídicamente ponen fin a la relación laboral, la extinción del contrato como institución jurídica , según lo mencionado por la investigadora Castillo P., Ximena (2010), quienes en su tesis titulada *El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo* dice lo siguiente :

(...) reviste la terminación del contrato de trabajo como institución jurídica. En tal línea, no se trata de una institución de importancia mediana, ya que su estudio es indisociable de las consecuencias sociales que genera la pérdida de la fuente laboral para una persona. Señala que existen pocos tópicos en el ámbito del derecho laboral en los que chocan tan patentemente los intereses de los empleadores, por un lado, y los de los trabajadores, por el otro. Relata que existe una férrea disyuntiva entre la

estabilidad en el empleo y la capacidad de extinción del contrato de trabajo del empleador. (pág. 10)

Otorgándole una importancia suficiente a dicha culminación de la relación laboral pues al darse la extinción del contrato laboral producen en el trabajador pérdida de fuente económica y de desarrollo personal , además produce un efecto en el empleador en cuanto a sus intereses los cuales se regeneran ante la terminación de la relación laboral ,pues permite de esa manera el poder cubrir por su parte una nueva necesidad o la misma dentro de la empresa pero de manera reforzada , positiva , pues en algunos casos suelen ser afectados por ciertas conductas de los trabajadores.

Precisa el autor además , que al darse la culminación del contrato se borra toda posibilidad para el trabajador de gozar de una estabilidad laboral, que se refleja en la continuidad del desarrollo de sus actividades laborales ,en un determinado puesto de trabajo que producen resultados positivos para la empresa , dándose una disyuntiva entre la estabilidad laboral y la capacidad de extinción del contrato por parte del empleador ya que al terminar el contrato no cabe la posibilidad de que el trabajador siga brindando sus servicios.

De manera diferente ocurre cuando existe extinción de la necesidad laborar , pues mientras la extinción del contrato de trabajo se produce por haber cesado el objetivo del contrato en algunos casos, en otros porque se produce una causa jurídicamente que da por terminado el contrato ; Por otro lado la extinción de la necesidad de laborar se da porque para el empleador el trabajo realizado por parte del trabajador o trabajadora ya no es necesario dentro de la empresa , debido a que desaparece el requerimiento de dicha labor o de la necesidad del servicio y decide así por ello prescindir de sus servicios ;ya que resultaría algo no idóneo mantener a alguien que ya no podrá realizar dichas

funciones , ello o quiere decir que no cuente con la capacidad suficiente para su desenvolvimiento en otras empresas.

### **3.13. ¿Qué tan necesaria es la condición resolutoria de los contratos al momento de contratar?**

Con la finalidad de tener una aproximación a la definición respecto a la condición resolutoria de los contratos , se toma como referencia lo mencionado por la bachiller ,Mejía Mejía ,Claudia Vanessa (2017) quienes en su tesis titulada *La condición resolutoria como causa de extinción del vínculo laboral* dice lo siguiente:

(...) la condición resolutoria como aquella disposición que al cumplirse deja sin efectos las obligaciones y/o derechos que se desprenden del contenido contractual sujetos a consecuencia de su inserción en el contrato. (pág. 17)

Según el autor la condición resolutoria se entiende como aquella causa de extinción del contrato de trabajo, aquella que es establecida en el contrato de forma válida, ante el cumplimiento de la misma las obligaciones y derechos plasmadas al momento de su inserción en el contrato, produce que dichos efectos desaparezcan y se den por resueltos.

Se toma como segunda referencia lo mencionado por el investigadora Cjuro Vera, Cinthia Mirella(2015) , quien en su artículo titulado *El Cumplimiento de la Condición Resolutoria como Causal Válida de Extinción en los Contratos de Trabajo a Plazo Indeterminado:¿Contratos Temporalmente Indefinidos?*, respecto a la condición resolutoria de contratos dice lo siguiente :

Solo es posible incorporar una condición resolutoria en los contratos de trabajo cuando se verifiquen los siguientes requisitos: (i) que se trate de un hecho futuro e incierto; (ii) que la condición resolutoria no suponga un abuso de derecho por parte del empleador; y, (iii) que sea posible, física y jurídicamente. Adicionalmente, la condición debe respetar

los principios-derecho a la estabilidad laboral, así como el de la ajenidad  
de los riesgos  
(pág. 373)

Es decir para su inserción en el contrato es necesario el cumplimiento de los requisitos de que se trate de un hecho futuro e incierto pues se refiere a al aseguramiento de la incertidumbre de aquel hecho que pueda acontecer y pudiese perjudicar a las partes , que no suponga para el empleador un arma para demostrar su abuso ante el trabajador ,es decir que resulte ser adecuada antes los intereses de ambos , además que sea , física ,jurídicamente posible y sobre todo se tenga el respeto que se debe tener por el principio de la estabilidad laboral de los y las trabajadoras , pues es sumamente importante la preservación del mismo ya que de ello depende su desarrollo personal y económico, es así que es necesario que se plasme dentro de un contrato laboral , pues la condición resolutoria permite a ambas partes contractuales , tener la seguridad o garantía de que ante el incumplimiento por parte de alguno de ellos otorga el inmediato cesamiento del contrato , de sus efectos , y así la parte afectada no quede desamparada, es por ello que dicha condición obligara a la parte que incumple resarcir el daño causado .

Lo interesante de la descripción es tener en cuenta estas circunstancias como límites a la misma estabilidad laboral, por lo cual se estaría sectorizando la posibilidad de que se reconozcan hechos que sugieran la extinción de un contrato, resulta necesario en razón ello, buscar el argumento que permita señalar si son apropiadas estas limitaciones sin afectar los intereses de las trabajadoras cuyos derechos son materia de estudio; pese a ello conviene adelantarse a la discusión señalando que la condición segunda supone una garantía frente al abuso de tales derechos.

Como tercera referencia tenemos lo mencionado por el Abogado Aníbal Torres Vázquez (2007), en su artículo titulado: *Rescisión y resolución del contrato* respecto a la necesaria presencia de la condición resolutoria en los contratos dice lo siguiente :

(...)La condición resolutoria, como modalidad del acto jurídico, es un hecho que por su sola verificación determina la cesación automática e inmediata de los efectos del contrato. (Torres Vasquez, 2007)

El autor manifiesta que la condición resolutoria es aquel hecho que a su verificación necesaria en el contrato, alguna de las partes la ha incumplido , se optara por dar terminado el contrato de trabajo , pues permitirá de que ambas partes contractuales traten de cumplir y satisfacer de esa manera el objetivo del contrato .

Como cuarta referencia se tiene lo mencionado por los investigadores Campos Torres Sara , Quispe Chávez Gustavo (2011) quien en su libro titulado *Inicio y termino de la relación laboral* dice lo siguiente :

En términos generales la condición es un evento futuro e incierto cuya verificación se subordina la eficacia inicial del contrato, o de una cláusula de este , o el cese de los efectos del contrato o de una cláusula de este . en ese sentido debemos tener presente que la inclusión de una condición en un contrato incide en la eficacia del contrato mas no en su existencia , ni en vinculabilidad , ni en su validez .Es decir , un contrato condicionado es ineficaz , cuanto sus efectos estén bloqueados por la condición pero esta perfeccionado , es vinculante y compromisorio y valido. (pág. 127)

Según lo mencionado por el autor la condición resolutoria incide en la ineficacia del contrato es decir se establece con la finalidad de que ambas partes cumplan con la finalidad del contrato y ninguna se viese perjudicada , ya que la misma es plasmada dentro del contrato a la incertidumbre de un hecho determinado el cual si se produjese originaria la culminación , terminación del contrato ; más la condición no hace referencia a la existencia , vinculabilidad ni mucho menos en su validez del contrato .

Básicamente el que exista una condición resolutoria en el contrato de trabajo permitirá que este se lleve a cabo sin ningún inconveniente, y se cumpla el objetivo del contrato y no se dé su cese antes del tiempo planificado.

Por todo lo dicho es necesario el establecimiento de la condición resolutoria en los contratos, pues garantía del cumplimiento de lo acordado entre las partes contractuales, es importante y necesario además de que la condición concentre los intereses de ambas partes, para que así no se vean afectados ni mucho menos perjudicados por parte de algunas de sus decisiones equívocas, que impidan continuar con la finalidad del contrato.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS Y RESULTADOS**

#### **Análisis de la garantía de la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia en función a la excepción creada para la regla de prohibición de no renovación.**

En esta parte de la investigación corresponde plasmar los resultados que se han obtenido del análisis de los aspectos que han estructurado el trabajo de campo, dada la constitución de la investigación una de tipo descriptiva, procedimos al análisis de la realidad que circunda el tema de investigación; siendo que la población se delimitó en el distrito judicial de Lambayeque en donde se recogieron las posturas de los operadores jurídicos en el campo del Derecho Laboral.

#### **4.1. Análisis de los resultados:**

Tal cual lo detallado anteriormente, procederemos a plasmar los resultados, según corresponda al rubro, de la siguiente manera:

##### **4.1.1. Resultados del análisis estadístico.**

En la presente investigación se realizó un análisis estadístico con el fin de obtener datos respecto a los despidos arbitrarios demandados por mujeres , por madres trabajadoras , en los juzgados Laborales de Chiclayo desde el año 2015 -2018 ,quienes al ver vulnerados sus derechos humanos , laborales buscan se les reconozca una posición en el ámbito laboral bajo su condición de gestante , lactante y se les proteja respetado y cumpliendo la legislación establecida para su tutela , de esa manera al obtener los resultados es posible medir por años la cantidad de mujeres que decidieron emitir sus demandas ,siendo así que según los porcentajes establecidos en relación del total de casos

atendidos, tiene una presencia bastante reducida entre los años 2015-2016 en los cuales existían las leyes: 30367( 6 de Noviembre del 2015) Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario; Ley 27240 :Permiso por lactancia materna ; Ley 29896 : Implementación de lactarios en el sector público y privado ; Ley 28048 que protege a la mujer gestante en situaciones de riesgo , Ley 26790:Protege el otorgamiento de subsidios por maternidad y lactancia ; y no existía la Ley 30709 promulgada el 28 de diciembre del 2017 , la cual en su art °6 Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia , la cual es el punto de partida de nuestra investigación.En los años 2017-2018 , las demandas han aumentado , es conveniente de que dichas cifras se mantengan o disminuyan pues de esa manera reflejaría el respeto y cumplimiento adecuado de la legislación establecida para su protección , siendo el objeto de la investigación planteada .

## TABLAS PARA TRABAJAR CON LOS RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.

*Tabla 1: Comparación del total de procesos ventilados en los juzgados laborales de Chiclayo, respecto de los procesos por despido arbitrario.*

| AÑO  | TOTAL<br>PROCESOS | DE<br>PROCESOS<br>ARBITRARIO | POR<br>DESPIDO |
|------|-------------------|------------------------------|----------------|
| 2015 | 2230              |                              | 76             |
| 2016 | 803               |                              | 42             |
| 2017 | 1114              |                              | 24             |
| 2018 | 1385              |                              | 24             |

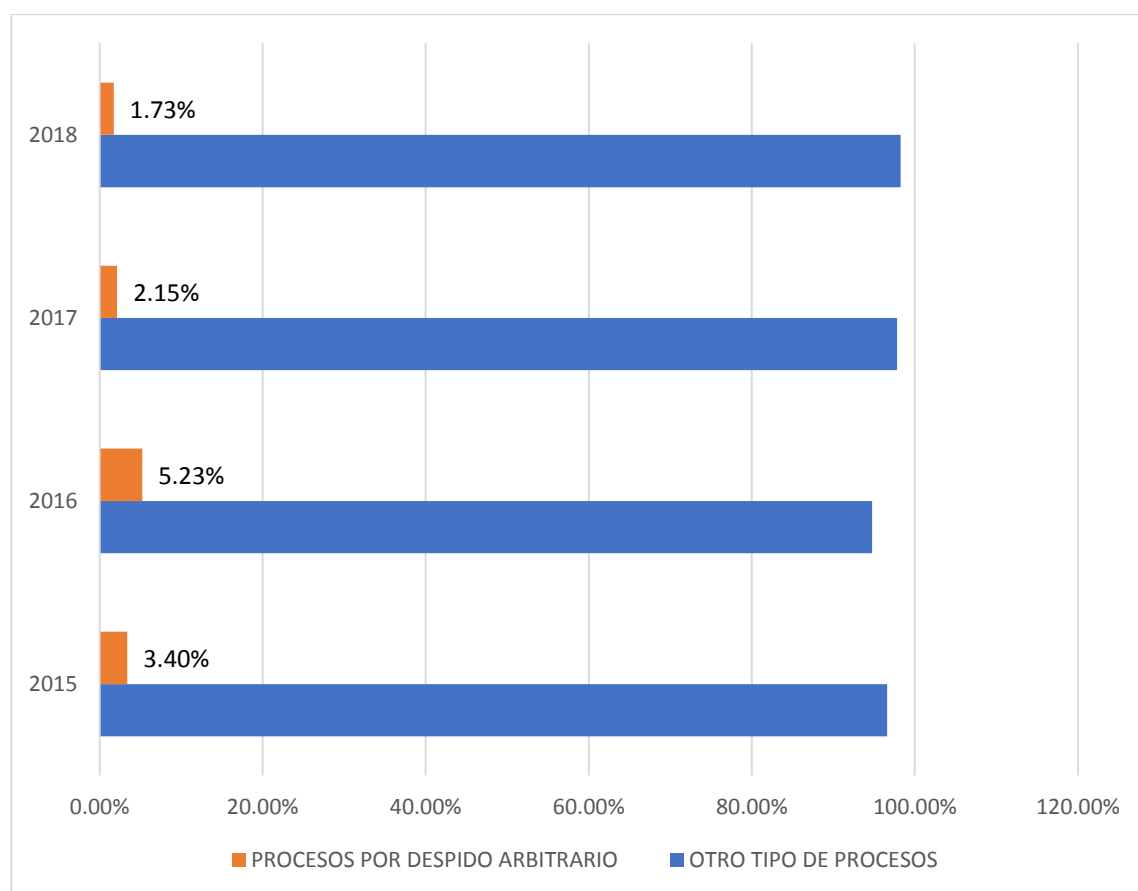


**Fuente: Información otorgada por el Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, conforme anexo N° 2**

En la presente tabla se plasman datos reales de la totalidad de procesos por año siendo estos del año 2015 al 2018 ,lo que engloba los procesos de Pago de beneficios sociales , indemnización por daños y perjuicios , Desnaturalización de contrato ,Reposición , Nulidad de despido y en específico de aquellos procesos por Despido arbitrario en los años antes detallados; teniéndose así, según los resultados en el año 2015 76 procesos por despido arbitrario , en el año 2016, 42 procesos , en el año 2017 ,24 procesos , en el año 2018 ,24 procesos cada uno de ellos presentados por mujeres trabajadoras , disminuyendo las cantidades de demandas presentadas en cuanto a los PROCESOS POR DESPIDO ARBITRARIO al transcurrir los años de manera descendente a pesar de que a partir del año 2017-2018 se promulga la **Ley 30709** “ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” , que surge para complementar la protección de la mujer gestante lactante y busca el aseguramiento de la estabilidad laboral y ello lo refleja en lo establecido en su art 6 , y tiene como objetivo su valoración y posicionamiento en el ámbito laboral.

Los datos se han obtenido con la finalidad de complementar y consolidar la investigación planteada y así tener un mayor conocimiento y tratar de darle una mejor solución al problema social en el cual se centra la atención .

*Ilustración 1: Gráfico de la comparación del total de procesos ventilados en los juzgados laborales de Chiclayo, respecto de los procesos por despido arbitrario*



**Fuente: Información otorgada por el Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, conforme anexo N° 2**

Según se aprecia de los resultados, la cantidad de expedientes atendidos por despido arbitrario que según los porcentajes establecidos en relación del total de casos atendidos, tiene una presencia bastante reducida y que en el transcurso del tiempo ha ido disminuyendo, lo cual permite razonar como un efecto de la protección de los derechos laborales, y ello se debe a que durante los años 2015 a 2016 si bien existía una legislación establecida para la protección de las trabajadoras gestantes, la Ley 30367 la protegen contra el despido arbitrario o nulo, ello no cubría en la totalidad respecto al ámbito laboral de la madre gestante o en periodo de lactancia acerca de su permanencia, su estabilidad; por ello, es conveniente de que las cifras de los años 2017 y 2018 disminuyan o por lo

menos se mantengan pues ello reflejaría el buen cumplimiento y respeto de la legislación establecida para su protección .

*Tabla 2: Análisis de procesos por Despido arbitrario en los Juzgados Laborales de la Ciudad de Chiclayo 2015-2018*

| GENERO Y CONDICIÓN<br>DEL TRABAJADOR<br>DESPEDIDO  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|
| DESPIDOS DE MUJERES  | 18   | 11   | 6    | 12   |
| DESPIDO DE MUJERES<br>EN ESTADO DE<br>GESTACIÓN O<br>LACTANCIA                                     | 1    |      |      |      |
| DEMANDAS POR NO<br>RENOVACIÓN DE<br>CONTRATO A MUJERES   | 2    | -    | -    | 3    |
| DEMANDAS POR NO<br>RENOVACIÓN DE<br>CONTRATO A MUJERES<br>EN ESTADO DE<br>GESTACIÓN O<br>LACTANCIA |      |      |      |      |
| OTROS  | 3    | 7    | 5    | 5    |

**Fuente:** Información otorgada por el Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, conforme anexo

Después del análisis de los procesos por despido arbitrario en los juzgados laborales de la ciudad de Chiclayo 2015-2018 años en los que se han promulgado leyes a favor de las mujeres , y de aquellas cuya condición es de gestante o lactante siendo la primera la **Ley 30367** que protege a la madre contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso , podemos deducir que dicha ley tuvo eficacia , respecto al ítem DESPIDOS DE MUJERES pues del año 2015 al 2018 mujeres han denunciado despido si bien el número de demandas aumentan y disminuyen siendo que en el año 2015 demandaron 18 mujeres , en el año 2016 ,11 mujeres , en el año 2017, 6 mujeres y en el año 2018 ,12 mujeres respectivamente , teniéndola como base jurídica.

En el segundo ítem DESPIDO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O LACTANCIA podemos observar que solo en el año 2016, una mujer en estado de gestación o lactancia denunció su despido , es decir en los años restantes no hubo ninguna demanda realizada , ello da a entender que existiendo la Ley 30367 no se tornó como suficiente base jurídica para aquellas mujeres bajo la condición antes descrita, toda vez que aún no se reglamentaba su aplicación.

En el tercer ítem DEMANDAS POR NO RENOVACIÓN DE CONTRATO A MUJERES observamos que en el año 2015 solo demandaron 2 mujeres , así como 3 mujeres en el año 2018 , siendo de esa manera que en los años intermedios 2016,2017 no hubieron demandas de renovación .

En el cuarto ítem DEMANDAS POR NO RENOVACIÓN DE CONTRATO A MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O LACTANCIA Según el resultado obtenido desde el año 2015 al 2018 no existieron ningún tipo de demanda hecha por mujeres por renovación de contrato bajo la condición antes descrita.

De esta manera si bien en el año 2015 se promulgo la ley 30367 la cual amplió el período de la licencia de maternidad de 90 a 98 días , se limita al despido omitiendo la prohibición de “no renovación” del contrato para aquellas mujeres cuya condición de madre gestante o lactante lo amerita, desprotegiendo así a las mujeres en otros regímenes laborales , lo que pone en riesgo su eficacia , pues si bien esta ley la respalda , no engloba exactamente lo que se requiere o satisface lo que las mujeres gestantes o lactantes desean obtener manifestando sus demandas.

En el año 2017 se promulga la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**” , la cual en su artículo 6 :Manifiesta lo siguiente : *Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.* aquella que además de avocarse a la protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia contra el despido nulo , amplía su protección permitiéndole la renovación de su contrato dándole así la oportunidad de alcanzar una estabilidad laboral en su centro de labores bajo su condición durante y después de su alumbramiento es por ello que podemos observar de que solo existe en el año 2016 1 solo proceso de DESPIDO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN , además de las cantidad mínimas de DEMANDAS POR NO RENOVACIÓN DE CONTRATO A MUJERES , y ninguna número de DEMANDAS POR NO RENOVACIÓN DE CONTRATO A MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O LACTANCIA debido a que en estos casos en específico fueron despedidas buscando además su reincorporación a su puesto de trabajo ,pues si bien la primera ley antes descrita le otorgaba protección , su eficacia no lograba surtir los efectos necesarios , originándose ante el análisis un choque de leyes, pues si bien la Ley 30367 “**Ley que**

**protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso”** y la Ley 30709 “**Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**” protegen y respaldan a la mujer gestante o lactante, mediante su art 6 , ésta la última amplía su protección prohibiendo su no renovación de contrato bajo su condición, otorgándole las posibilidades a las madres gestantes o lactantes de darse la oportunidad de expresar situación relacionada con lo antes mencionado que fueran contra sus derechos humanos y laborales encontrándose bajo esta condición ,es por ello de que ningún mujer más se atrevido a demandar un despido o no renovación de contrato teniendo como motivo principal su estado o condición acompañada de unas ganas de continuar laborando.

Pero Cabe resaltar además que el 01 de Enero del 2019 , se aprueba su reglamento mediante el D.S N° 002-2018-TR el cual en artículo 12 <sup>a</sup> manifiesta lo siguiente : *No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.*

Se puede indicar que no sólo produce trasgresión a la estabilidad laboral como derecho, sino que además en consecuencia a ello genera inseguridad jurídica en los contratos laborales, es así que ante la muestra de una protección “Eficaz” por parte de esta ley a las mujeres trabajadoras gestantes o lactantes a su vez denota su desprotección para alguna de ellas.

En el último ítem engloba aquellos procesos de indemnización por Despido Arbitrario, Pago de Beneficios Sociales , Indemnización por Daños y perjuicios , Desnaturalización de contrato ,Reposición , Nulidad de despido, hacen un resultado de 20 procesos , Demandas presentadas por mujeres , del año 2015 al 2018 .Siendo así que

en el año 2015 fueron presentadas 3 demandas , en el 2016; 7 demandas , en el 2017 y 2018; 5 demandas por año .

#### **4.1.2. Resultados del análisis jurisdiccional.**

¿DESPIDO POR RAZÓN DE EMBARAZO O POR MOTIVO DE LACTANCIA?

➤ **Exp: 48-2016**

##### **FUNDAMENTO DEMANDA:**

La actora interpone su demanda señalando: que el inicio de la relación laboral fue el 17/09/2014 contratada a plazo indeterminado, en la función de cajera; que el 18/03/2015 se da inicio a su licencia de pre y post natal, por el nacimiento de su menor hijo (15.04.2015), reincorporándose a sus labores habituales el día 05/07/2015, siendo evidente el estado de gravidez en el mes de febrero de 2015 en el que comienzan los actos de hostigamiento por parte de la supervisora de cajas; que su **permiso de lactancia** fue convenido para ser gozado a la hora de salida, lo cual molestó al Jefe del Departamento de Cajas, quien insistía en que el derecho debía ser a la hora de entrada, observándole cualquier hechos insignificante y documentarlo; que se le imputó como falta grave haber llegado tarde a sus labores en 5 oportunidades; que el primer acto de hostigamiento e inicio de despido nulo (fraudulento, por crear pruebas inexistentes y desproporción entre el hecho y la medida), ocurrió el 21/02/2015, por haber llegado un minuto tarde sin tener en cuenta las fallas del reloj marcador, su avanzado estado de gestación y las dificultades para conseguir movilidad desde su domicilio; que en cuanto a la segunda tardanza, ocurrida el 08.03.2015, por siete minutos, la acepta, precisando que fue por un imprevisto en el vehículo que se trasladaba; que en cuanto a la

tercera tardanza del 20.07.2015, no se ha tenido en cuenta que el RIT establece la figura del comodín que establece la exoneración de la sanción al no haber tenido tardanzas por más de 2 meses consecutivos, por lo que la tercera sanción no debió ser considerada; que en cuanto a la cuarta supuesta falta, efectivamente ingresó a las 10:57 horas, pero había avisado a la supervisora que tenía cita médica con su menor hijo e incluso le entregó la cita médica de Essalud con la finalidad que se tramite el permiso respectivo, pero la supervisora perdió o traspapeló la cita, dando lugar a la sanción; que en relación a la quinta falta, se le sanciona por haber llegado 10 minutos tarde y se da inicio a la carta de pre aviso, sin tenerse en cuenta que durante todo el récord de labores, no faltó al centro de labores; que no se ha tenido en cuenta el estado de gestación y la protección especial de la madre trabajadora, debiendo aplicarse el principio de razonabilidad especial; que todas las supuestas sanciones o faltas cometidas, se han realizado durante la etapa de gestación o en uso del derecho de lactancia de su menor hijo; que no se ha tomado en cuenta los aspectos más beneficios del RIT; que se han "fabricado" documentos propiciando el fraude para despedirlo; que la sanción es desproporcionada e incluso superior a la que establece el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **SENTENCIA :**

### **III. DECISION:**

Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 29497 y demás



normas pertinentes, Administrando Justicia a Nombre de la Nación, **EL SETIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE CHICLAYO: FALLA**: declarando **INFUNDADA** la demanda interpuesta por doña **YESSENIA YAHAYRA PERALTA ZEVALLOS** contra la **empresa SODIMAC PERU S.A.** sobre **Reposición Laboral**; exonerándose a la demandante del pago de costos y costas procesales. **ARCHIVENSE** los actuados consentida o ejecutoriada que sea la presente. Se expide la presente en la fecha por la recargada labor que viene afrontando este juzgado. Notifíquese.

¿DESPIDO POR DESAPARACIÓN DE LA NECESIDAD DE SERVICIO?

➤ **6046-2018**

#### **FUNDAMENTOS DEMANDADA:**

- 2) El 24 de octubre de 2015 se le extendió por primera vez un Contrato Administrativo de Servicios, prorrogado mediante adendas, hasta el día 30 de noviembre de 2018, ya que, a partir del día siguiente ya no le permitieron registrar asistencia, orden que fue dada por parte del Sub Gerente de Residuos Sólidos. Estos hechos los acredita con la solicitud de conocimiento por Despido Arbitrario y con la carta N° 4051-2018 MPCH/GRR.HH donde se indica la extinción del vínculo laboral a todos los servidores obreros que se encuentren contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios por vencimiento de contrato, contando a la fecha con un récord laboral de más de 03 años 05 meses 15 días percibiendo una remuneración de S/ 1,000.00 soles mensuales.
- 3) La demandante señala que sus labores desarrolladas son de naturaleza permanente y en mérito a haber superado el periodo de prueba ha adquirido vínculo indeterminado, asimismo, agrega que al ser trabajadora obrera de una entidad municipal está sujeta al régimen de la actividad privada por lo que para dar por extinguido su vínculo laboral debió imputársele la comisión de una causa justa de despido relacionada con su capacidad o conducta, siguiendo el procedimiento previsto para tal hecho, formalidades que no se han seguido en el presente caso por lo cual alega haber sido objeto de un despido incausado.

#### **SENTENCIA :**

**RESUELVE:**

1. DECLARAR FUNDADA la demanda, interpuesta por doña ROSA ELENA BULNES EFFIO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO con conocimiento al PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO; en consecuencia,
2. ORDENO que la demandada proceda a **REPONER** en su puesto de trabajo a la accionante dentro del quinto día hábil de notificada con la presente Resolución, en su mismo cargo que venía desempeñando u otro de igual jerarquía. Sin costas.
3. FIJÉSE como costos del proceso a favor de la parte accionante, en la suma de **S/ 1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS y 00/100 SOLES)**; más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque; eso es, la suma de **S/ 60.00 (SESENTA y 00/100 SOLES)**.

➤ **Exp 188-2015**

#### **FUNDAMENTO DE LA SENTENCIA :**

Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en el contrato de trabajo de naturaleza accidental, **el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado**, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, abundando que la plaza de asistente judicial era estable, y el servicio de impartición de justicia y todas las actividades que de ellas se derivan constituye la labor específica y permanente que desarrolla la demandada, más aún si el mantenimiento de la operatividad de los servicios que presta la empleadora es justamente su actividad principal, esto es, actividad estable y no transitoria, y la contratación de la demandante no lo fue para que desarrollara labores complementarias, sino principales y permanentes, resultando un mero formalismo y una velada intención de encubrir una relación laboral permanente. Sin embargo, la demandada continuó contratando a la actora para servicio específico bajo la siguiente causa objetiva: *“EL EMPLEADOR debido al proceso de reforma que viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”*

#### **IV.- DECISION:**

Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva

Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de La Nación, EL TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE CHICLAYO, **RESUELVE:**

- 1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por doña **CARLA JANNETH DIAZ RAMIREZ** contra **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE**, sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATO MODAL PAGO Y REINTEGRO DE BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL; REINTEGRO DE GRATIFICACIONES DE BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL.**
- 2. ORDENAR** que la demandada pague a la recurrente la suma de **S/16,870.50 (DIECISEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA con 50/100 nuevos soles)** debiendo la cumplir con cancelar la suma indicada, más intereses legales a ser liquidados en ejecución de sentencia.
- 3. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la solicitud de honorarios profesionales, entendiéndose que se fijan en esta etapa procesal la suma de **S/3,000.00 (TRES MIL NUEVOS SOLES)**, sin costas del proceso.
- 4. CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese los actuados en la forma y modo de ley.

**NOTIFIQUESE** a las partes con las formalidades de ley.

#### **4.2. Resultados de la opinión de operadores jurídicos.**

En esta sección del análisis, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los operadores jurídicos en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación del cuestionario de encuesta que figura como anexo N° 01 de esta investigación.

Los resultados de la opinión de los operadores darán la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación, ello constituirá un factor importante al momento de la construcción de la discusión en cuanto lo referido a las conclusiones.

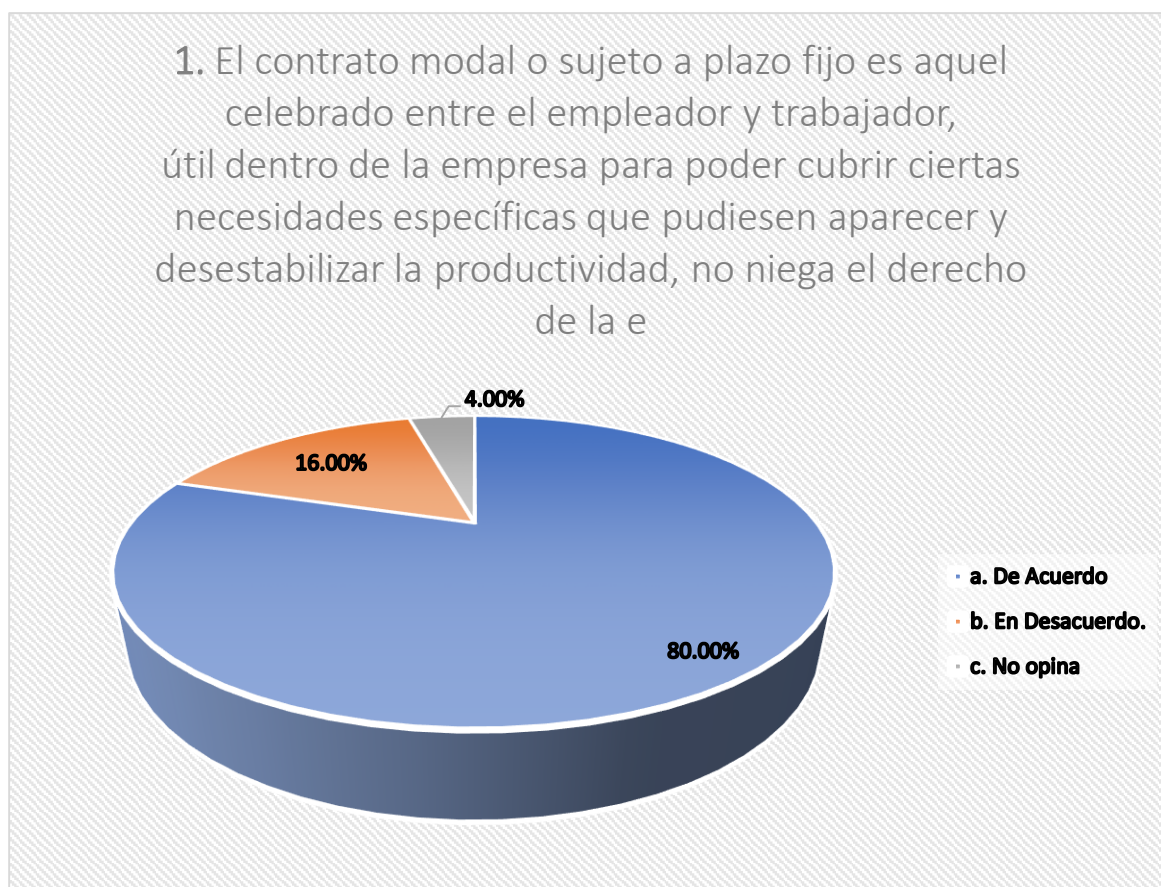
Así tenemos la primera interrogante planteada cuyos resultados se plasman inicialmente como sigue:

*Tabla 3: Resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque.*

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>1. El contrato modal o sujeto a plazo fijo es aquel celebrado entre el empleador y trabajador, útil dentro de la empresa para poder cubrir ciertas necesidades específicas que pudiesen aparecer y desestabilizar la productividad, no niega el derecho de la estabilidad laboral al trabajador</b> |                 |
| <b>ALTERNATIVA</b>   | <b>CANTIDAD</b> |
| a. De Acuerdo  | <b>40</b>       |
| b. En Desacuerdo   | <b>08</b>       |
| c. NO Opina  | <b>02</b>       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>50</b>       |

**Descripción: Tabla N° 01**, a la pregunta planteada El contrato modal o sujeto a plazo fijo es aquel celebrado entre el empleador y trabajador, útil dentro de la empresa para poder cubrir ciertas necesidades específicas que pudiesen aparecer y desestabilizar la productividad, no niega el derecho de la estabilidad laboral al trabajador; de un total de 50 muestras realizadas, 40 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo y 08 de ellos indicaron no estar de acuerdo y 02 no opina a la pregunta realizada.

*Ilustración 2: Gráfico porcentual del resultado de la afirmación N° 1 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque.*



De las cifras obtenidas podemos deducir de que existe 16% de operadores jurídicos que no están de acuerdo , 4% que no emiten ningún tipo de opinión , operadores que no tienen conocimiento del concepto o el significado de este tipo de contrato , lo que lo pondría en peligro en el ámbito laboral si firma contrato de este tipo para su ingreso a alguna empresa , pues al no conocer sobre este tipo de contrato podría deducir de manera equivocada sobre su estadía dentro de la institución respecto a la duración , beneficios , o perjuicios ,etc. que traen consigo los contratos sujetos a plazo fijo o modales .

Es por ello que es necesario que la Población económicamente activa sea capacitada para que tenga un mejor entendimiento respecto a este tipo de contratos y demás contratos que existen, pues es fundamental para llevar de manera adecuada su vida laboral, y así no vean vulnerados sus derechos laborales y sobre todo humanos.

*Tabla 4: Resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*

---

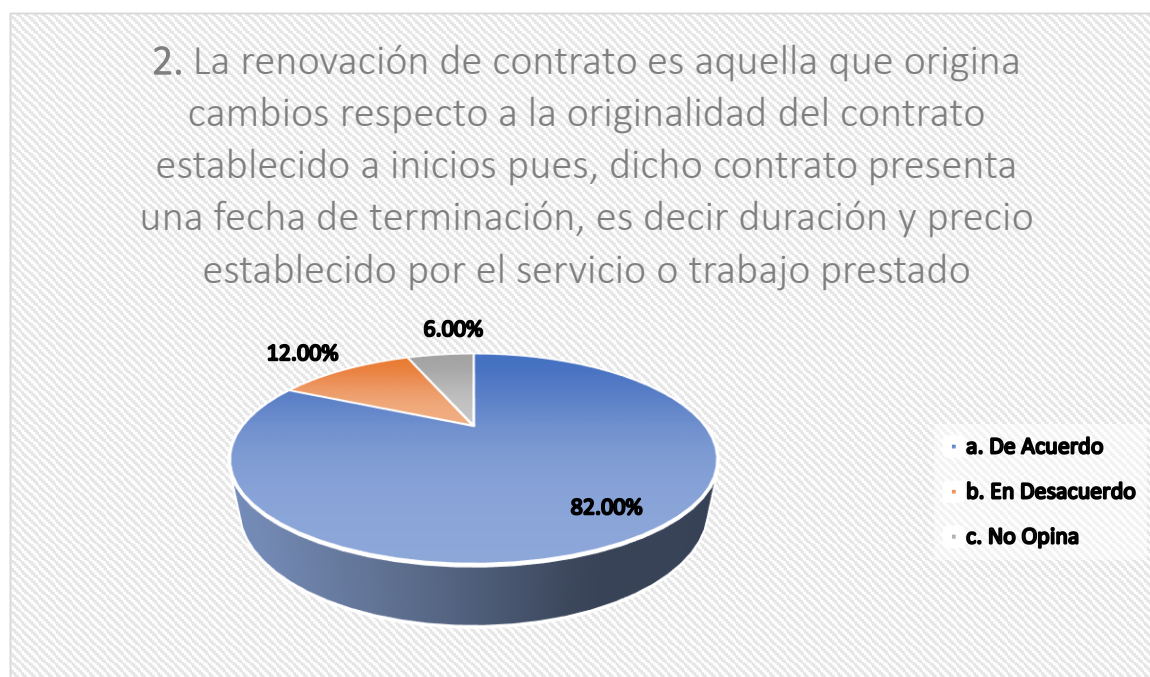
**2. La renovación de contrato es aquella que origina cambios respecto a la originalidad del contrato establecido a inicios pues, dicho contrato presenta una fecha de terminación, es decir duración y precio establecido por el servicio o trabajo prestado.**

---

| ALTERNATIVA      | CANTIDAD  |
|------------------|-----------|
| a. De Acuerdo    | 41        |
| b. En Desacuerdo | 06        |
| c. NO Opina      | 03        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>50</b> |

**Descripción:** Tabla N° 02, a la pregunta realizada La renovación de contrato es aquella que origina cambios respecto a la originalidad del contrato establecido a inicios pues, dicho contrato presenta una fecha de terminación, es decir duración y precio establecido por el servicio o trabajo prestado; de un total de 50 muestras realizadas, 41 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo y 06 de ellos indicaron no estar de acuerdo y 03 no opinan a la pregunta formulada.

*Ilustración 3 :Gráfico porcentual del resultado de la afirmación N° 2 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*



Según las encuestas realizadas se ha obtenido como resultado que 82 % de los encuestados están de acuerdo, ello se puede analizar de que la mayoría comprende acerca de la Renovación de contrato, lo que ocurre cuando ello pasa respecto a los cambios que se dan, por ende han pasado por este tipo de situación o circunstancia, lo que les ha permitido continuar laborando conociendo sobre los cambios a los que estaría sujeto en adelante, caso contrario se observa de que 12 % de ellos indicaron No estar de acuerdo y 6% no opinan a la pregunta formulada, encuestados que presentan un total desconocimiento sobre la renovación de un contrato, y piensan que al renovarse un contrato el mismo no cambia y conserva su originalidad, y que la naturaleza de su contrato sigue siendo el mismo, lo que le niega la posibilidad de prevenir la vulneración de sus beneficios, ante la notoriedad necesaria de los cambios que provoca la renovación.

Es necesario de que los encuestados sin conocimiento sobre la renovación de contrato, reciban charlas de capacitación dentro de su institución, lo que sería beneficioso tanto para ellos como la empresa y de esa manera no se vean perjudicados ninguna de



las partes , pues de parte del empleador el desarrollo de las labores continuaría otorgándole la productividad necesaria a la empresa y así no existan conflictos que se puedan dar por desacuerdos entre trabajadores y empleadores .

*Tabla 5: Resultado de la afirmación N° 3 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*

---

|  |  |
|--|--|
| <b>3. Descifrando el artículo 12 de la Ley 30709, aprobado por Decreto Supremo N° 2-2018-TR, no todos los casos en los que una trabajadora gestante o en periodo de lactancia sea cesada por la falta de renovación de su contrato temporal de trabajo representarán una actuación ilegal, pero ello no quita que de manera subjetiva resultase injusto para aquellas madres trabajadoras.</b> |  |
|--|--|

---

| ALTERNATIVA      | CANTIDAD  |
|------------------|-----------|
| a. De Acuerdo    | 42        |
| b. En Desacuerdo | 05        |
| c. NO Opina      | 02        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>50</b> |

---

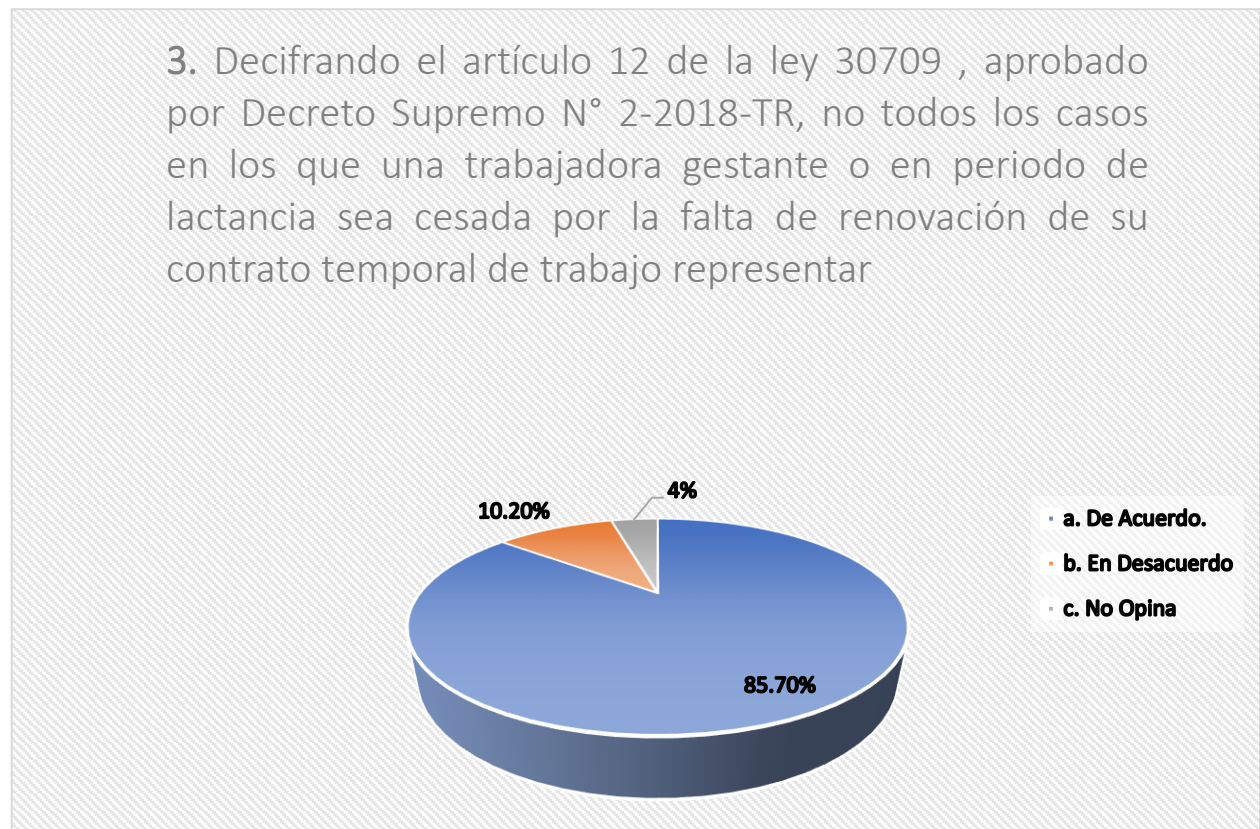


---

**Descripción: Tabla N° 03,** a la pregunta realizada Descifrando el artículo 12 de la Ley 30709 “ Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” aprobado por Decreto Supremo N° 2-2018-TR, no todos los casos en los que una trabajadora gestante o en periodo de lactancia sea cesada por la falta de renovación de su contrato temporal de trabajo representarán una actuación ilegal, pero ello no quita que de manera subjetiva resultase injusto para aquellas madres trabajadoras, de un total de 50

muestras realizadas, 42 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo , 05 de ellos aseguraron no estar de acuerdo.

*Ilustración 4: Gráfico porcentual del resultado de la afirmación N° 3 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*



De los resultados obtenidos podemos observar que 85.7% de los encuestados indicaron estar de Acuerdo, pues si bien no se considera una actuación ilegal la no renovación de contratos a las mujeres trabajadoras gestantes o lactantes , afecta su estabilidad y muchas veces el motivo es su condición por lo que la renovación de contrato no se lleva a cabo , Constitución Política del Perú quien en su artículo 23 manifiesta lo siguiente :

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan para su protección .

El presente artículo concede una protección especial a la madre trabajadora y a su menor, que por su condición merecen ser respetados, y cuidados en salud, otorgándole la posibilidad de laborar de manera adecuada sin que exista algún tipo de vulneración, es por ello de que el estado mediante ello le concede garantía del derecho al trabajo ; se debe precisar que en el presente artículo lo indica para aquellos impedidos para el trabajo .

Hoy en día existen 5 leyes que las protegen y les permite hacer prevalecer sus derechos con argumento de ley, tales como la Ley 30367( 6 de Noviembre del 2015) Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario; Ley 27240 :Permiso por lactancia materna ; Ley 29896 : Implementación de lactarios en el sector público y privado ; Ley 28048 que protege a la mujer gestante en situaciones de riesgo , Ley 26790:Protege el otorgamiento de subsidios por maternidad y lactancia ; Ley 30709 ( 28 de diciembre del 2017) en su art °6 Prohíbe la no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia.

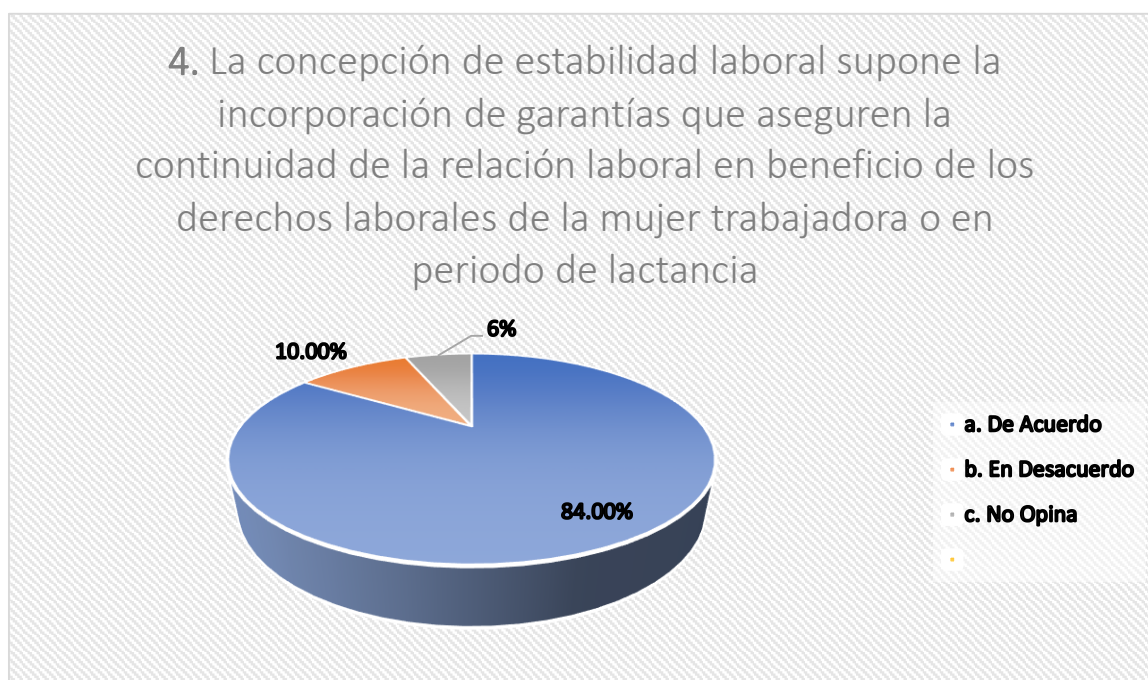
Es por ello que resulta importante de que el estado verifique y supervise la correcta aplicación de dicha base legal que logre posicionar a un más a las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, aquellas que por su condición muchas veces son vulneradas; Además es importantes que el estado refuerce ciertas políticas para la protección , respecto a los 10.2 % encuestados que aseguraron no estar de acuerdo , y 4 % de operadores que no emiten ningún tipo de opinión es preciso de que la empresa en la que laboran mediante exigencia del estado capacite a sus trabajadores respecto al trato que merecen las mujeres trabajadoras que se encontrasen bajo esta condición, y cuál es su posición dentro de la empresa y el respeto que le merece .

*Tabla 6 : Resultado de la afirmación N° 4 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*

**4. La concepción de estabilidad laboral supone la incorporación de garantías que aseguren la continuidad de la relación laboral en beneficio de los derechos laborales de la mujer trabajadora o en periodo de lactancia.**

| ALTERNATIVA      | CANTIDAD  |
|------------------|-----------|
| a. De Acuerdo    | 42        |
| b. En Desacuerdo | 05        |
| c. NO Opina      | 03        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>50</b> |

**Descripción: Tabla N° 04,** a la pregunta realizada La concepción de estabilidad laboral supone la incorporación de garantías que aseguren la continuidad de la relación laboral en beneficio de los derechos laborales de la mujer trabajadora o en periodo de lactancia, de un total de 50 muestras realizadas, 42 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo , 05 de ellos aseguraron no estar de acuerdo y 03 no opinaron al respecto.



El análisis de los resultados obtenidos 84% de los encuestados indicaron estar de Acuerdo ya que la estabilidad laboral le permitirá a las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia continuar laborando , se refiere al conjunto de garantías que reafirman el ejercicio necesario de sus derechos laborales y el respeto por los mismos , lo que se traduce a que su condición no debe ser fundamento que desmerezca su trabajo y le sea impedimento para poder trabajar ; muy por el contrario la misma debe fortalecer su protección en la sociedad.

Para la consagración de este derecho existe base legal, lo que se es necesario su puesta en práctica por parte de los empleadores, y ello se reflejará permitiéndole continuar en su empresa pensando siempre en el bienestar y salud de la madre como la del menor y las condiciones que requiere su estado, entrelazando así su vida familiar y laboral lo que le permitirá otorgar un mejor desempeño reflejado en su optima productividad.

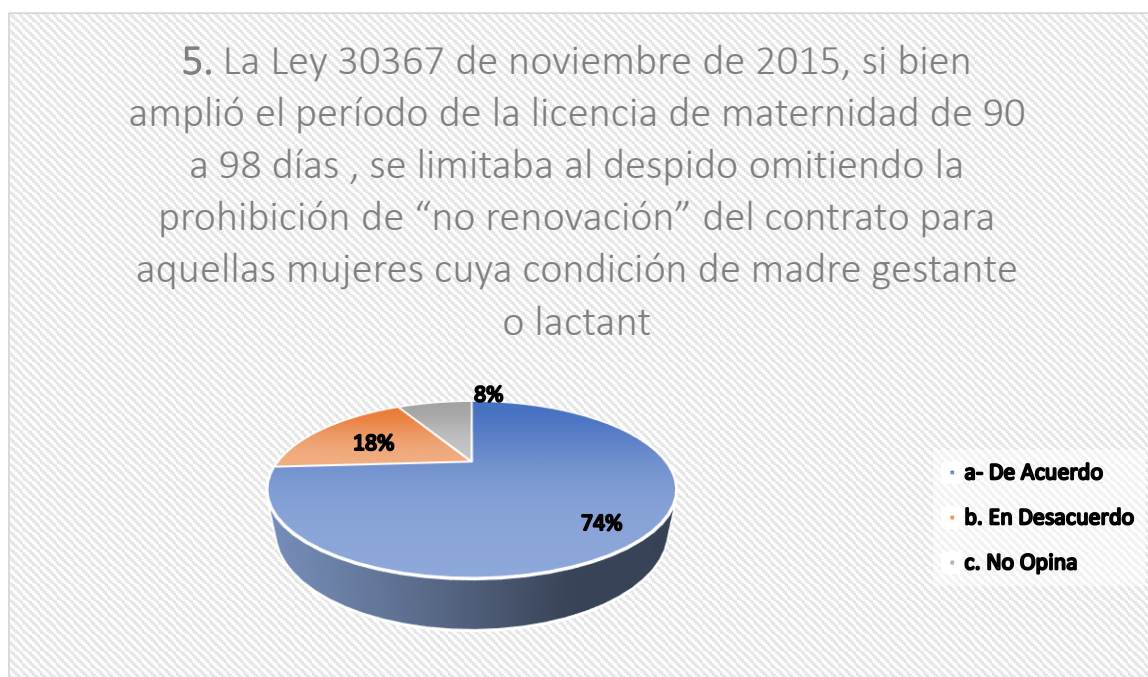
Respecto al 10 % encuestados que aseguraron no estar de acuerdo y al 6 % de encuestados que no opinaron al respecto. presentan desconocimiento de la protección que puede ofrecer la estabilidad laboral a las mujeres trabajadoras gestantes o lactantes

*Tabla 7: Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*

| <p><b>5. La ley 30367 de noviembre de 2015, si bien amplió el período de la licencia de maternidad de 90 a 98 días , se limitaba al despido omitiendo la prohibición de “no renovación” del contrato para aquellas mujeres cuya condición de madre gestante o lactante lo amerita, desprotegiendo de esa manera a las mujeres en otros regímenes laborales.</b></p> |           |
|---|-----------|
| ALTERNATIVA   | CANTIDAD  |
| d. De Acuerdo   | 37        |
| e. En Desacuerdo  | 09        |
| f. NO Opina   | 04        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>50</b> |

**Descripción: Tabla N° 05**, a la pregunta planteada La ley 30367 de noviembre de 2015, si bien amplió el período de la licencia de maternidad de 90 a 98 días , se limitaba al despido omitiendo la prohibición de “no renovación” del contrato para aquellas mujeres cuya condición de madre gestante o lactante lo amerita, desprotegiendo de esa manera a las mujeres en otros regímenes laborales, de un total de 50 muestras realizadas, 37 de los encuestados indicaron estar de Acuerdo, 09 de ellos aseguraron no estar de acuerdo y 04 no opinaron al respecto.

*Ilustración 6: Resultado de la afirmación N° 5 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*



De los resultados obtenidos 74 % de los encuestados indicaron estar de Acuerdo demostrando su conocimiento respecto al tema pues , existen leyes que protegen a las mujeres trabajadoras embarazadas como la Ley 30367 “Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso”, la misma no a logrado englobar cierto aspecto laboral que completaría su protección y ello es la prohibición de la no renovación de contrato para aquellas mujeres que se encontrasen bajo la condición de embarazada o lactante lo que limita la posibilidad de laborar que de alguna u otra manera deja desprotegida a mujeres de otros regímenes laborales ,es por ello que para completar dicha protección se promulga En Diciembre del 2017 la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” , mediante su art 6 les garantiza de que la conclusión de contrato de trabajo no sea el final de su vida laboral , de su desarrollo como profesional bajo su condición y alcanzar de esa manera la tan anhelada estabilidad laboral .



Actualmente existe un desconocimiento de aquellas leyes que protegen a las madres trabajadoras embarazadas o lactantes en el ámbito laboral ello se refleja en el 18% de encuestados que aseguraron no estar de acuerdo y 8 % de ellos que no opinaron al respecto. Es preciso de que los mismos se interesen y estudien dichas leyes a través de cursos de capacitación brindados por parte del estado porque es importante para la defensa de su prójimo como de los suyos en circunstancias que fueras necesario, pero sobre todo seguir con la lucha constante del respeto por las mujeres, mujeres trabajadoras, gestantes, lactantes cualquiera fuese su condición.

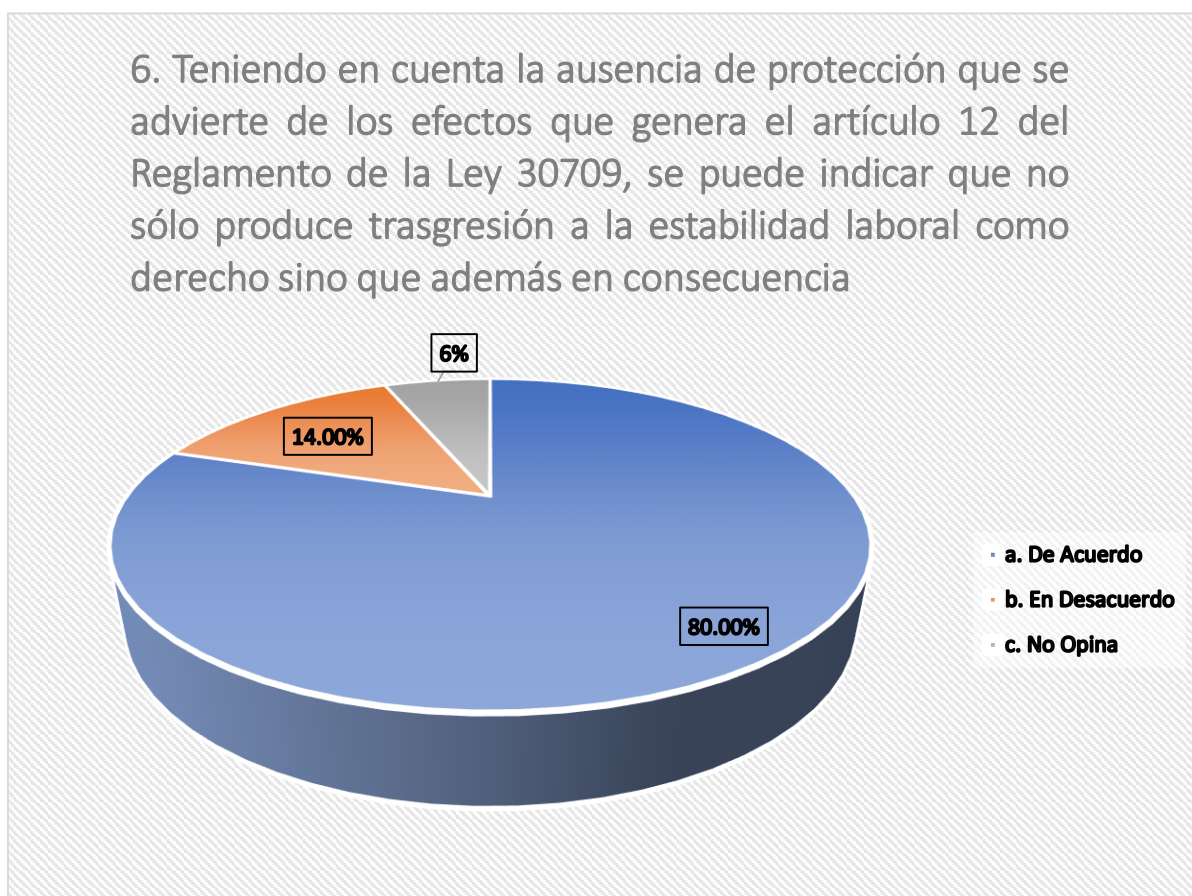
Tabla 8: Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque

**6. Teniendo en cuenta la ausencia de protección que se advierte de los efectos que genera el artículo 12 del Reglamento de la Ley 30709, se puede indicar que no sólo produce trasgresión a la estabilidad laboral como derecho, sino que además en consecuencia a ello genera inseguridad jurídica en los contratos laborales.**

| ALTERNATIVA      | CANTIDAD  |
|------------------|-----------|
| g. De Acuerdo    | 40        |
| h. En Desacuerdo | 07        |
| i. NO Opina      | 03        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>50</b> |

**Descripción:** Tabla N° 06, a la pregunta realizada, Teniendo en cuenta la ausencia de protección que se advierte de los efectos que genera el artículo 12 del Reglamento de la Ley 30709, se puede indicar que no sólo produce trasgresión a la estabilidad laboral como derecho sino que además en consecuencia a ello genera inseguridad jurídica en los contratos laborales, de un total de 50 muestras realizadas, 40 de los encuestados aseveraron estar de Acuerdo, 07 de ellos aseguraron no estar de acuerdo .

*Ilustración 7: Resultado de la afirmación N° 6 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Lambayeque*



De los resultados obtenidos 80 % de los encuestados aseveraron estar de Acuerdo ; ya que no existe ningún tipo de protección acerca de los efectos producidos por el art 12 del reglamento de la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” , pues si bien no se configura una actuación ilegal la no renovación de contrato a aquellas mujeres trabajadoras embarazadas gestantes o lactantes , ello no implica de que se le esté desprotegiendo , pero si se les deja a la deriva laboralmente , sin la posibilidad de un puesto de trabajo ya que para muchos empleadores la condición bajo la que se encuentran suele ser un fundamento justificable para no renovarles el contrato ,al considerarlas no productivas para la empresa y no ofrecerles de manera contraria las condiciones para una mejor productividad .

Respecto al 14 % de ellos aseguraron no estar de acuerdo y al 6 % que no opinaron refleja su desconocimiento del tema pues, la ley 30709 promulgada en diciembre del año 2018 completa la protección absoluta de las mujeres trabajadoras embarazadas otorgándoles la posibilidad de fortalecer su posición en la sociedad pero no sola si no con sus menores, quienes merecen además de reconocimiento en sociedad un respeto hacia su persona como a la protección que la ley les otorga.

## CAPÍTULO V

### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

#### 5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el sentido que representan las metas trazadas por los objetivos específicos, con el fin de verificar su validez y finalmente conseguir.

##### 5.1.1. Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar doctrinariamente el contenido esencial del Derecho al trabajo.”

Las referencias históricas plasmadas en la presente investigación han permitido entender la evolución del trabajo , de ser una simple actividad tomada como mercancía a su reconocimiento como un derecho humano , constitucionalizándolo a partir de ese momento, pues cuenta con una base jurídica para su consagración como tal , debiendo a partir de ahora ser respetado , respetados quienes desarrollen cualquier tipo de actividad o trabajo , el gozo de un buen trato por parte del empleador, el cumplimiento de las condiciones necesarias para su adecuada realización , el otorgamiento de beneficios , etc , en la actualidad el derecho al trabajo es respaldado *Y reconocido por nuestra constitución política del Perú* ; por instrumentos internacionales Como el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.*, que sobreponen la dignidad humana y la protegen. Es de esa manera que la constitución de su contenido esencial ha ido consolidándose , es así que está compuesto por dos dimensiones siendo la primera Dimensión: El Derecho al trabajo la cual permite tener acceso al trabajo , y ello es posible mediante la creación de un puesto de trabajo y ejercicio del trabajo como derecho ; LA SEGUNDA LA DIMENSIÓN DE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO , está constituida por los

derechos laborales de las personas trabajadoras , los cuales deben ser respetados , y de esa manera no se vea afectada su dignidad humana , se refiere al respeto que se deben tener por los mismos , por los demás y ello se da durante el desarrollo de las actividades laborales , a que cuente con las condiciones justas, equitativas y satisfactorias hasta su terminación contractual dándose la misma de manera adecuada por el empleador y así se evite el desamparo del trabajador ; refiriéndose además esta dimensión a la terminación de la relación contractual que es aquella que pone fin a la razón de ser de este tipo de contrato .

#### TOMA DE POSTURA:

El derecho al trabajo reconocido constitucionalmente y además plasmado en instrumentos internacionales , es aquella Actividad humana remunerada que permite la realización de todo ser humano en el ámbito personal y profesional , derecho que permite la realización de otros derechos , inherente a la dignidad humana ,quien le otorga a todo ser humano la capacidad para respetarse y respetar a los demás , cuenta con un contenido esencial el cual está compuesto por dos dimensiones siendo LA PRIMERA DIMENSIÓN: El Derecho al trabajo la cual permite tener acceso al trabajo a través de su ejercicio, permitiendo tener dicho acceso a través de la creación de puestos de trabajo ; LA SEGUNDA LA DIMENSIÓN DE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO , está constituida por los derechos laborales de las personas trabajadoras , es decir a que cuente con las condiciones justas, equitativas y satisfactorias hasta su terminación contractual frente al empleador , de esa manera permitiéndole al trabajador alcanzar además mediante su permanencia el anhelado derecho a la estabilidad laboral , dichos derechos deben ser respetados independientemente de las actividades a realizar por parte del trabajador ; complementándose esta dimensión con terminación de la relación contractual que es aquella que pone fin a la razón de ser de este tipo de contrato.

**5.1.2. Discusión sobre el objetivo: “Estudiar dogmáticamente la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo para ubicar la circunstancia que permite su renovación”.**

Los contratos modales o a plazo fijo han existido siempre, desde la antigüedad y dichos contratos eran celebrados con el solo acuerdo de partes, con el pasar del tiempo, el desarrollo social y a través del desarrollo legislativo fue afianzándose su concepto siendo así de que con la promulgación del DL N° 728 , “ **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”, Los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo son aquellos encargados de cubrir ciertas necesidades específicas que pudiesen aparecer y desestabilizar la productividad en la empresa , para su celebración deben de cumplir con los requisitos establecidos por ley, la naturaleza de este tipo de contratos está determinada por los plazos , es decir cada tipo de contrato modal cuenta con una duración temporal ,que constituyen ser su característica , Los plazos corresponden de manera proporcional con cada modalidad de contrato y permite de esa manera llevar un orden y control de su duración respecto a la actividad que le corresponda , de no cumplir con lo establecido se produce su desnaturalización es decir si la necesidad se tornara en permanente y dichos contratos dejan de ser Modales.

**TOMA DE POSTURA:**

Los contratos modales o sujetos a plazo fijo están contemplados en el DL 728 en su art 53 hacer referencia a aquellos celebrados ante la necesidad de la realización de ciertas actividades en específico de duración determinada, que ayuden a mejorar la productividad, eficiencia y eficacia de la misma y lograr de esa manera su satisfacción para la obtención de buenos resultados. , cuenta con una determinación

de plazo para la duración de los mismos , su naturaleza puede variar y convertirse en permanente la duración de la que fuera la causa que lo motivo desnaturalizándolo , debido a su mala utilización por parte de los empleadores , quienes queriendo obtener provecho de manera fácil , vulneran los derechos de los trabajadores privándolos muchas veces de sus beneficios que por ley le corresponde, a pesar de la existencia de base jurídica que los respalda .

Respecto a este tipo de contratos la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” en el art 12 de su reglamento , hace referencia a la excepción de no renovación de contratos de aquellas mujeres gestantes o lactantes que se encontrasen laborando bajo este tipo de contratos, si bien es cierto ello no está previsto para negarle la posibilidad de otorgar al trabajador una estabilidad laboral , dicha excepción vulnera de tal manera los derechos de estas mujeres, tanto laborales como humanos, desprotegiéndola junto a su menor , al no permitirle la renovación de su contrato, quitándole la posibilidad de continuar y desarrollarse profesional y personalmente, Causando un efecto negativo en la sociedad respecto de aquellas madres trabajadoras gestantes o lactantes , pues si bien existe base jurídica que le otorga protección no lo hace en su totalidad , al promulgarse la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” complementa en su art 6 su protección , pues prohíbe el despido y no renovación de contrato de aquellas mujeres bajo esta condición ; en el art 12 de su reglamento limita dicha protección, toda vez que al no considerar como práctica ilegal ejecutar lo prohibido en el artículo 6 de la Ley 30709, sin especificar el caso especial de las madres gestantes y lactantes, excluyendo a este grupo de madres trabajadoras ,vulnerando sus derechos y la protección que desde la constitución se le otorga como ser humano y protección laboral por su condición , así como las leyes que se promulgan de manera posterior.



Si bien este tipo de contratos cuya naturaleza es determinada, pues la necesidad surgida para su celebración es temporal mas no permanente , estos pueden ser renovados trimestral, semestral o anualmente no contando con una fecha de pre aviso para la no renovación, es así de que pueden renovarse o no, y la negativa no es ilegal por lo antes mencionado .

Cabe resaltar que de manera opuesta es tomada por los empleadores, quienes desnaturalizan este tipo de contratos ,ello se da mediante su mala utilización, pues algunos empleadores recurren a contratos a plazo determinado a través de contratos sujetos a modalidad, para evitar que los trabajadores puedan tener Estabilidad Laboral.

Es por ello que ante lo manifestado existe desprotección para aquellas madres trabajadoras reflejando la vulneración de sus derechos tanto humanos como laborales , que las deja al desamparo , es importante concebir lo antes dicho como aquella circunstancia que permitiese su renovación y de esa manera las madres trabajadoras excluidas por la excepción planteada en el art 12 del reglamento de la Ley 30709 , que laboran bajo este tipo de contratos logren su estabilidad laboral , sea respetada en sociedad de manera profesional pero sobre todo como ser humano .

El que no se considere una práctica ilegal su no renovación , no significa que dicha acción refleje discriminación respecto a las madres trabajadoras como la vulneración de sus derechos , pasando por alto su protección en dispositivos legales.

**5.1.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la garantía de la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia en función a la excepción creada para la regla de prohibición de no renovación.”**

Según la Constitución Política del Perú en su Artículo 2°, inciso 1 hace referencia a la protección a la que estamos sujetos todos como seres humanos ,en este caso De la madre y el menor , pues y todo empieza desde el concebido , desde el momento en el que está en el vientre de la madre ya cuenta con derechos , por todo ello , debe de ser cuidada su vida , salud, integridad , bienestar , además de respetada junto con la de la madre trabajadora ; por todo ello que es necesaria una salvaguarda de la condición de la madre gestante en el desenvolvimiento de sus labores, las cuales serán desarrolladas de acuerdo a sus posibilidades. Sin que se vea afectada su condición.

En su Artículo 23° busca además de su protección especial, el respeto de aquellos por parte de la sociedad en consideración a su estado y salud, resguardándolos así de todo peligro considerándolo el estado de atención prioritaria, otorgándole garantía del derecho al trabajo.

Además la Constitución Política del Perú Consagra a la mujer como “madre gestante” expresa su protección especial a la madre trabajadora en dos niveles : siendo el primero la protección de la madre y su menor durante el embarazo y después de ello, lo cual se interpreta como el cuidado de la salud de ambos , En segundo nivel , la protección de madre trabajadora quien desea lograr un posicionamiento en su institución, aseguramiento de aquellos beneficios sociales que le permitirán continuar con su vida laboral como personal de la mano, con una tranquilidad emocional que dará origen una mejor productividad en su centro de labores; complementándose así su protección mediante la promulgación de la Ley 30367” **Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso**” aquella que si bien concede protección a la madre trabajadora , amplió el período de la licencia de maternidad de 90 a 98 días, se limita al despido nulo o arbitrario , mas no se extiende al aseguramiento completo de su estabilidad o permanencia en sus labores ; Con el pasar

de los años se promulga en Diciembre del 2017 La ley 30709 “ **Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres**” quien en su art 6 prohíbe el despido y no renovación de contrato de las madres gestantes o en periodo de lactancia a las mujeres trabajadoras gestantes o lactantes; en su art 12 de su reglamento manifiesta lo siguiente : *No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.* Se puede indicar que no sólo produce trasgresión a la estabilidad laboral como derecho sino que además en consecuencia a ello genera inseguridad jurídica en los contratos laborales, es así que ante la muestra de una protección “Eficaz” por parte de esta ley ,en el presente artículo de su reglamento a su vez denota su desprotección para alguna de ellas .Si bien no es una práctica ilegal , ello no quiere decir que no se vulneren los derechos de las madres trabajadoras y se evidencie su desprotección , cabe resaltar que les es inherente la garantía de la estabilidad laboral por estar plasmada en la constitución política del Perú .

#### TOMA DE POSTURA

La protección de la madre trabajadora tiene como base jurídica a la constitución Política del Perú , en síntesis le otorga una especial protección a las mujeres, madres es decir a aquellas bajo la condición de gestantes ,quienes desean respeto por sus derechos , obtener una posición en el ámbito laboral , busca que al mismo tiempo su protección especial no se mire como una forma de discriminación, pues su trato diferente se debe a su condición ya que a partir de ello requiere un cuidado a su salud y la de su menor hijo , pues su ritmo de vida no es el mismo y no es coherente creer que se le pueda tratar igual a los demás en el sentido de que la mujer gestante ya no puede continuar de la

misma manera con sus funciones , pues necesita cuidados durante todo el proceso es decir durante y después del alumbramiento , y es por eso que busca un respeto por ser madre pero sobre todo mujer .

Hoy en día existen 5 leyes que las protegen y les permite hacer prevalecer sus derechos con argumento de ley, tales como la Ley 30367( 6 de Noviembre del 2015) Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario; Ley 27240 :Permiso por lactancia materna ; Ley 29896 : Implementación de lactarios en el sector público y privado ; Ley 28048 que protege a la mujer gestante en situaciones de riesgo , Ley 26790:Protege el otorgamiento de subsidios por maternidad y lactancia ; Ley 30709 ( 28 de diciembre del 2017) en su art °6 Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia , la cual es el punto de partida de nuestra investigación , aquella que llega a complementar a la Ley 30367 “Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario” , en cuanto le permite lograr a la madre trabajadora la tan ansiada estabilidad laboral.

La ley antes mencionada si bien concede la posibilidad de que la madre trabajadora logre la tan ansiada estabilidad laboral a través de su art 6 prohíbe el despido y no renovación de contratos de aquellas trabajadoras bajo esta condición , en su art 12 de su reglamento pone un límite a ello , pues da paso a la no renovación de contrato dejando de lado a aquellas madres trabajadores que se encontrasen laborando bajo este tipo de contratos , discriminándolas , vulnerando sus derechos que como ser humano y trabajadora le corresponden y merecen ser respetados.

No concediéndole la posibilidad de gozar de su derecho y garantía inherente de la estabilidad laboral , pues no se concibe su permanencia en su puesto de trabajo ,mientras el mismo se desempeñe ante la celebración de este tipo de contrato , desamparándosele en todo sentido , dejando una sensación negativa su exclusión , y más

aún cuando tiene como origen de la protección de su condición a la Constitución Política del Perú ,y organismos internacionales como la OIT quien plenamente otorga protección a la maternidad Desde la gestación hasta después de su alumbramiento , teniéndola el estado como prioridad así como lo es su menor , de su salud y aseguramiento pleno del goce de su condición sin que se le pudiese en peligro.

## **RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES**

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han surgido en mérito a la discusión sobre los objetivos que se enmarcan en cada una de ellas con la finalidad de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será comparada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así obtener como resultado la contratación de esta, así tenemos el siguiente desarrollo:

### **5.1.4. Respecto a la Variable independiente: Excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo.**

La Ley 30709 promulgada el 28 de Diciembre del 2017 en su art °6, Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia , la cual llega a complementar a la Ley 30367 “Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario” que se avocaba al despido nulo ,más no al aseguramiento laboral de la madre trabajadora otorgándole la posibilidad de lograr la tan ansiada estabilidad laboral.

Mediante el art 12 de su reglamento pone un límite a ello, pues da paso a la no renovación de contrato dejando de lado a aquellas madres trabajadores que se encontrasen laborando bajo este tipo de contratos , discriminándolas , vulnerando sus derechos

que como ser humano y trabajadora que le corresponden y merecen ser respetados; por lo mismo que, la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

**La excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo causa un efecto discriminatorio por carecer de especificación.**

5.1.5. Respecto a la Variable dependiente: Estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de Lactancia

Teniendo en cuenta a la variable independiente como la causa del problema, es menester sobre ésta afirmación verificar su validez como efecto principal del problema, es decir, se determinará si existe realmente una afectación jurídica que respalde la investigación realizada.

Si bien se requiere de que cada uno de los trabajadores cuente con una buena y optima condición para la realización sus actividades , dicho fundamento se ha convertido de manera contraria en un fundamento inidóneo respecto a aquellas mujeres que se encontrasen bajo la condición de gestante o lactante , pues el empleador considera ello como un límite para su desempeño y no productividad para su empresa , ante lo cual surgen una serie de leyes para su protección complementando lo establecido en la constitución , es así que el 28 de diciembre del 2017 se promulga la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” ,la cual en su art °6 Prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivo vinculados a la condición de embarazo o periodo de lactancia , otorgando la posibilidad de que dichas madres continúen laborando , llega a complementar a la Ley 30367 “Descanso pre y post natal y el despido nulo o arbitrario” , en cuanto le permite lograr a la madre trabajadora la tan anhelada estabilidad laboral , pero ello pudiese darse si no se hubiera planteado tal excepción en el reglamento de La ley mencionada (30709), pues en su art 12 , manifiesta

de que no se considera una práctica ilegal lo establecido en el art 6 de la presente ley cuando dichas madres trabajadoras se encontrasen laborando bajo el contrato modal o sujeto a plazo fijo , poniendo un límite a la posibilidad de alcanzar la estabilidad laboral de las mismas , al no darse la renovación de contrato excluyendo a aquellas madres trabajadores que se encontrasen laborando bajo este tipo de contratos , discriminándolas no respetando sus derechos que como ser humano y trabajadora le corresponden según lo establecido por ley , no gozando así de su derecho y garantía inherente de la estabilidad laboral; por lo mismo que la variable en estudio se válida mediante la siguiente afirmación:

**La estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de Lactancia, es vulnerada pese a la legislación proteccionista existente la cual debiera ampliarse.**

## **5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS**

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

### Hipótesis conclusiva:

**La excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo causa un efecto discriminatorio por carecer de especificación; por lo tanto, limita la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de Lactancia, puesto que es vulnerada pese a la legislación proteccionista existente la cual debiera ampliarse.**

| <b>CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS</b>  |   |
|--|---|
| <b>HIPOTESIS INICIAL</b>   | <b>HIPOTESIS CONCLUSIVA</b>   |
| La regla de excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o plazo fijo, produce un efecto negativo sobre la garantía del derecho a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia; por lo que se hace necesario revisar la necesidad de un cambio legislativo. | La excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo causa un efecto discriminatorio por carecer de especificación; por lo tanto, limita la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de Lactancia, puesto que es vulnerada pese a la legislación proteccionista existente la cual debiera ampliarse. |

Del cuadro comparativo se puede apreciar que la hipótesis inicial ha sido contrastada positivamente, pues la hipótesis conclusiva ratifica el planteamiento inicial, dando por sentado que permite conocer el efecto que causa la excepción planteada en el art 12 del reglamento de la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” siendo así que tal discriminación de las mujeres trabajadoras gestantes o lactantes se ve reflejada en la exclusión de un grupo de ellas , por el hecho de laborar bajo contrato modal o a plazo fijo , alterando el sentido de la legislación establecida para su protección que sobreponen su condición y la priorizan , por ser madre pero sobre todo ser humano , al igual que la su menor; no teniendo en cuenta y vulnerando



además el Principio del Derecho Laboral y la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, todo ello se refiere a la misma posibilidad de desarrollo que pueden tener las personas frente a sus semejantes independientemente de la circunstancia en que se encontrasen .

En este caso puntual no especificando la circunstancia por la cual no se le otorgara tal renovación de contrato, si bien este dispositivo legal vulnera los derechos fundamentales y laborales por ser la naturaleza del artículo 12 del Reglamento de la Ley 30709 , la especificación conllevaría a que se le límite de alguna manera tal afectación y se reduzca la posibilidad de arrebatarles la continuación laboral y no se le desmerezca por su estado garantizándole su derecho inherente a la estabilidad laboral.

## CONCLUSIONES

### PRIMERA:

Se ha llegado a concluir en base al desarrollo doctrinario del contenido esencial del Derecho al trabajo, que, se reconoce como una actividad humana remunerada que permite la realización de todo ser humano en el ámbito personal y profesional, derecho que permite la realización de otros derechos, inherente a la dignidad. El contenido esencial del derecho al trabajo está compuesto por dos dimensiones, la primera que permite tener acceso al trabajo a través de su ejercicio y la segunda constituida por los derechos laborales de las personas trabajadoras.

### SEGUNDA:

Se ha llegado a concluir al Estudiar dogmáticamente la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo para ubicar la circunstancia que permite su renovación, que , este tipo de contratos cuya naturaleza es determinada, al considerar que la necesidad surgida para su celebración es temporal mas no permanente , pueden ser renovados trimestral, semestral o anualmente .

### TERCERA

La negativa de renovación no es ilegal por lo antes mencionado cabe resaltar que de manera opuesta es tomada por los empleadores, quienes desnaturalizan este tipo de contratos, ello se da mediante la mala utilización de los mismos pues algunos empleadores, recurren a contratos a plazo determinado a través de contratos sujetos a modalidad, para evitar que los trabajadores puedan tener ESTABILIDAD LABORAL. Es por ello que ante lo manifestado y la ausencia de especificación, existe desprotección para aquellas madres trabajadoras reflejando la vulneración de sus derechos tanto

humanos como laborales, que dejan al desamparo sobre todo a las mujeres que estando en la condición de embarazadas representan cabezas de familia.

#### CUARTA:

Se concluye al analizar la garantía de la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia en función a la excepción creada para la regla de prohibición de no renovación, que La ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” si bien en su Art 6 concede la posibilidad de que la madre trabajadora logre la tan ansiada estabilidad laboral mediante su prohibición de despido y no renovación de contrato de las madres trabajadoras gestantes o lactantes , a través de su art 12 de su reglamento DS N°002-2018TR No considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 , poniendo un límite dando paso a la no renovación de contrato dejando de lado a las madres trabajadores gestantes o lactantes que se encontrasen laborando bajo este tipo de contratos.

#### QUINTA:

La excepción de no renovación genera un efecto negativo, respecto a la exclusión de aquellas madres trabajadoras gestantes o lactantes , aun contando con una base jurídica que merece ser respetada como la Constitución Política del Perú , leyes promulgadas de manera posterior para su protección y organismos internacionales como la OIT quien plenamente otorga protección a la maternidad desde la gestación hasta después de su alumbramiento .

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

Se recomienda la supervisión por parte del Ministerio de trabajo y promoción del empleo de los contratos modales o sujetos a plazo fijo utilizados, celebrados dentro de las empresas del sector privado para la formalización del vínculo laboral, evitándose así que se continúe una práctica contraria a lo establecido por ley, de algunos empleadores, que recurren a contratos a plazo determinado sujetos a modalidad, para evitar vulneración de la Estabilidad Laboral.

### **SEGUNDA:**

Se recomienda que el ministerio de trabajo y promoción del empleo ponga énfasis en el cumplimiento de una de sus funciones como lo es garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú y no discriminación, con especial protección a la madre y de su menor mediante la observación de la excepción de la Ley 30709.

### **TERCERA:**

Se sugiere que el estado incorpore al art 12 del reglamento de la Ley 30709, un límite específico a esta regla a fin de que evitar daños más graves respecto de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, la cual ha de referirse a la condición especial de estas mujeres en tanto cabezas de familia, agregado que se ejecutará de la siguiente manera:

## REGLA ACTUAL

Reglamento de la Ley N° 30709, Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

## REGLA AMPLIADA.

Reglamento de la Ley N° 30709, Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal; salvo en los casos de trabajadoras que tengan la condición de cabeza de familia, debidamente acreditada.

CUARTA: Con el fin de establecer control o fiscalización del cumplimiento de tal ampliación legal, se recomienda que la SUNAFIL establezca en sus lineamientos de control, la supervisión de los contratos modales en el sector privado a fin de que los empleadores cumplan con la creación de formatos específicos para que se incorpore la comunicación de parte de la trabajadora embarazada o lactante respecto a su condición de cabeza de familia.

## Bibliografía

- Alva Matteucci, M. (13 de Abril de 2015). Blog de Mario Alva Matteucci. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>
- Arce Ortiz , E. (Agosto de 2006). Estabilidad Laboral y Contratos temporales. (D. A. Derecho, Ed.) Pontificia Universidad Catolica del Peru, 66. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de [http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad\\_elmer\\_arce.pdf](http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad_elmer_arce.pdf)
- Blancas Bustamante, C. (Noviembre de 2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. (P. U. Flavio Puchuri, Ed.) IUS ET VERITAS - PUCP(25), 451. Recuperado el 26 de Abril de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/16213/16630>
- Bolaños Céspedes, F. (Julio de 2014). JUS COGENS Y DERECHOS LABORALES. (U. N. México, Ed.) Revista Latinoamericana de Derecho Social(19), 29. Recuperado el 27 de abril de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640274001.pdf>
- BRAVO SALVATIERRA, J. K. (2017). “LOS CONTRATOS MODALES Y LA VULNERACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE: 2015-2016”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado el 21 de Julio de 2019, de

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2080/BC-TES-TMP-942.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Buen Lozano, N., & Morgado Valenzuela, E. (1977). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (1 ed.). (U. N. México, Ed.) Mexico, Mexico, Mexico: Universidad Nacional Autonoma de México.

Campos Torres, S., & Quispe Chavez, G. (2011). Inicio y termino de una relación Laboral (1 ed.). (E. B. E.I.R.L, Ed.) Lima, Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.

Cantor Viscuè, L. (2018). El Trabajo y la dignidad humana desde la perspectiva Kantiana. Tesis, PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI, Santiago de Cali. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10570/Trabajo\\_dignidad\\_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10570/Trabajo_dignidad_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carbajal Alvarado, E. (2015). Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/265/T\\_047\\_22405621\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/265/T_047_22405621_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo P., X. (2010). El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-castillo\\_x/pdfAmont/de-castillo\\_x.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-castillo_x/pdfAmont/de-castillo_x.pdf)

CISNEROS SANCHEZ, C. J. (2018). EL DERECHO A LOS PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES Y SU ARMONIZACIÓN CON EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Lambayeque. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. Recuperado el 15 de Mayo

de 2019, de  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1180/1/TL\\_CisnerosSanchezCesar.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1180/1/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf)  
f

Cjuro Vera, C. (2015). El Cumplimiento de la Condición Resolutoria como Causal Válida de Extinción en los Contratos de Trabajo a Plazo Indeterminado:¿Contratos Temporalmente Indefinidos? (P. U. Perú, Ed.) Derecho & Sociedad(45), 414. Obtenido de [revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/15254/15722](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/15254/15722).

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo (Primera ed.). (F. Lòpez , Ed.) México, México, Mexico. Recuperado el 29 de Abril de 2019, de <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>

Concha Valencia, C. R. (2014). ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Pontificia Universidad Católica del Perú-Escuela de Posgrado, Lima. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 6 de Abril de 2019, de [file:///C:/Users/tonygraf/Downloads/CONCHA\\_VALENCIA\\_CARLOS\\_ANALISIS\\_ESTABILIDAD.pdf](file:///C:/Users/tonygraf/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf)

Constitución Política del Perú. (Setiembre de 2017). Constitución Política del Perú. 72. Lima, Lima, Perú: Congreso de la Republica. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de



<http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Convenio 183 de la OIT. (15 de Junio de 2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado el 26 de Abril de 2019, de OIT:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*(37), 342.

Cruz, A. (9 de Mayo de 2013). Organización internacional del trabajo-OIT. (O. p. Género, Ed.) Recuperado el 2019 de Julio de 21, de Convenio sobre protección de la maternidad:

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/wcms\\_213149.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_213149.pdf)

Cueva Arana , L. (2016). La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

De la Fuente- Hontañon, R. (2011). La protección de la Vida y la Dignidad de la persona Humana en el Derecho Peruano. II congreso internacional de Bioética (págs. 1-9). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1632/Proteccion\\_de\\_la\\_vida\\_y\\_dignidad\\_de\\_la\\_persona\\_humana.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1632/Proteccion_de_la_vida_y_dignidad_de_la_persona_humana.pdf?sequence=1)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948).

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bogotá, Colombia.

Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/DECLARACION-UNIVERSAL-DE-DERECHOS-HUMANOS.pdf>

Diario el Peruano. (7 de Marzo de 2018). Diario el Peruano. Lima, Perú: Diario el Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>

Diaz Valiente, F. (20 de Diciembre de 2009). Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del trabajo y la seguridad Social. Obtenido de Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del trabajo y la seguridad Social: <https://aijdtssgc.org/2009/12/el-contrato-de-trabajo-peruano-sujeta-a-modalidad/>

Elena Badilla, A., & Urquilla Bonilla , C. (2009). El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. (I. I. IIDH, Ed.) Instituto Interamericano de Derechos Humanos IIDH, 500. Recuperado el 19 de Abril de 2019, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>

Francisco Basualdo , H. (28 de Enero de 2010). Blog de Consultas legales. Obtenido de Blog de Consultas legales: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2010/01/28/desnaturalizacion-contratos-modales-reposicion-o-indemnizacion-por-despido-arbitrario/>

Gerencie.com. (28 de Febrero de 2019). Gerencie.com. Obtenido de Renovación del contrato de trabajo a término fijo: <https://www.gerencie.com/renovacion-del-contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html>

Gestión. (2 de Setiembre de 2017). Gestión. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/contratos-plazo-fijo-empresas-deben-avisar-anticipacion-trabajadores-les-renovara-142737-noticia/?ref=gesr>

Gonzales, A. (12 de Febrero de 2019). Tu consulta Laboral. Recuperado el 21 de Julio de 2019, de <https://tuconsultalaboral.pe/blog/Contratos-Plazo-Fijo>

Levaggi , V. (9 de Agosto de 2004). Organización internacional del trabajo -OIT. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Martín Sánchez, M. (2015). El derecho a ser diferente: dignidad y libertad (Primera ed., Vol. II). México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4823/1.pdf>

Mejía Mejía, C. V. (2017). LA CONDICIÓN RESOLUTORIA COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL. Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8389/MEJIA\\_MEJIA\\_CLAUDIA\\_VANESSA\\_LA%20CONDICI%C3%93N\\_%20RESOLUTORIA\\_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8389/MEJIA_MEJIA_CLAUDIA_VANESSA_LA%20CONDICI%C3%93N_%20RESOLUTORIA_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Molina Higuera, A. (2005). CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO. (C. Defensoría del Pueblo, Ed.) Bogotá, Bogotá,

Colombia : Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado el 18 de Abril de 2019, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>

Montagut, E. (11 de Enero de 2017). nombretribuna.es. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/reconocimiento-derecho-trabajo/20170111112902135548.html>

Naciones Unidas, D. H. (16 de Diciembre de 1966). NACIONES UNIDAS. Recuperado el 29 de Abril de 2019, de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Obregón Sevillano, T. M. (Marzo de 2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. Revista Derecho & Sociedad(46), 199-206. Recuperado el 6 de Abril de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/18832/19052>

Pacheco zerga, L. (Noviembre de 2003). LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO. Repositorio Institucional Parihua, 120, 13-26. Recuperado el 22 de Julio de 2019, de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2701/Proteccion\\_mujer\\_trabajadora\\_ordenamiento\\_peruano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2701/Proteccion_mujer_trabajadora_ordenamiento_peruano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Revista de Derecho de la PUCP(68), 495-511. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2844>

Peruano, D. O. (26 de Abril de 2017). Decreto Legislativo N° 728. Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 4. (Diario Oficial el Peruano, Ed.) Lima, Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.

Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/CC1tp73bK529-AEbvHTsgG>

Pessah Eljay, S. (21 de Agosto de 2018). “La lactancia materna es un derecho fundamental para la salud de los niños”. (Ministerio de Salud del Perú (MINSA), Entrevistador) Lima. Recuperado el 26 de Marzo de 2019, de  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/18126-ministra-de-salud-la-lactancia-materna-es-un-derecho-fundamental-para-la-salud-de-los-ninos>

Pizarro, M. (18 de Julio de 2018). ¿Cuáles son los tipos de contrato laborales y sus beneficios? (R. Gestion, Ed.) Gestion. Recuperado el 21 de Julio de 2019, de  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789>

Quiñones Infante, S. (Julio de 2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. IUS ET VERITAS ,Nº52, 258-268. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/16384/16788>

Rodríguez Velarde, J. (1998). Contratación empresarial. Arequipa: Rodhas. Obtenido de  
[http://www.rodriguezvelarde.com.pe/pdf/libro2\\_parte5\\_cap2.pdf](http://www.rodriguezvelarde.com.pe/pdf/libro2_parte5_cap2.pdf)

RUIZ LÓPEZ CARLOS , D., & CADÉNAS AYAL, E. (2009). ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA? IUS Revista Juridica de la Universidad de Puebla, 26. Obtenido de <http://taoppcomunicacion.weebly.com/unidad-3.html>

RUIZ MEDIN, M. (2011). POLITICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, SINALOA. México:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA. Obtenido de  
file:///C:/Users/hp/AppData/Local/Temp/Temp1\_mirm%20(2).zip/mirm.pdf

Saldaña Taboada , H. J. (2016). EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL A PLAZO DETERMINADO, EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERÙ. Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 21 de Julio de 2019, de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL\\_HUMBERTO%20JOSÉ%20SALDAÑA%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL_HUMBERTO%20JOSÉ%20SALDAÑA%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saldaña Taboada, H. J. (2016). “EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL A PLAZO DETERMINADO, EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERÙ. Universidad Nacional de Trujillo, La libertad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el Julio de 2019, de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL\\_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanchez, C. (27 de Septiembre de 2018). 7 de Cada 10 Trabajadores en el Sector Privado tienen contrato a plazo fijo. (D. l. República, Entrevistador, & Redaccionlr, Editor) Recuperado el 21 de Julio de 2019, de <https://larepublica.pe/economia/1327218-7-10-trabajadores-sector-privado-contrato-plazo-fijo/>

Sección de economía. RPP. (08 de Marzo de 2018). RPP. Noticias. Recuperado el 26 de Marzo de 2019, de INEI: Unas 15 millones 887 mil peruanas conmemoran el

Día de la Mujer: <https://rpp.pe/economia/economia/inei-unas-15-millones-887-mil-peruanas-conmemoran-el-dia-de-la-mujer-noticia-1109221>

Torres Vasquez, A. (nueve de Agosto de 2007). etorresvasquez.com. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de <https://www.ettorresvasquez.com.pe/pdf/RESCISION-Y-RESOLUCION.pdf>

Toyama, J. (5 de Septiembre de 2018). Gerentes y personal de confianza: ¿ya no hay indemnización? (R. Gestión, Ed.) Gestión. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/gerentes-personal-confianza-hay-indemnizacion-243547>

Universidad Autónoma de México . (30 de Marzo de 2017). Novena Conferencia Internacional Americana. Novena Conferencia Internacional Americana. v, pág. 159. México: Biblioteca Juridica Virtual del Instituto de investigaciones juridicas de la UNAM. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4660/14.pdf>

Vargas Paredes, N. O. (2015). CONSTITUCIONALIDAD Y DERECHOS CIVILES DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS). UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, Puno. Juliaca: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ. Recuperado el Julio de 2019, de <https://www.google.com/search?q=departamento+de+juliaca&oq=departament+de+juliaca&aqs=chrome..69i57j0l6723j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Vilela Espinoza , A., & Valverde del Aguila , I. (19 de Marzo de 2018). La Contratación Temporal. El Peruano -Jurídica(2). Obtenido de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/693/web/index.html>

Vite Talledo, F. (2018). Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado. Universidad de Piura, Lambayeque. Piura: Universidad de Piura.



## ANEXOS

1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos.



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



### TESIS

***“LA EXCEPCIÓN DE NO RENOVACIÓN DE CONTRATO FRENTE A LA  
ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MADRES GESTANTES O EN PERIODO DE  
LACTANCIA”***

### **CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

Es grato dirigirnos a vuestra persona, con la intención de saludarlo y a la vez requerir de su valioso tiempo para la absolución de los cuestionamientos que se le presentan a continuación, cuyos resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos.

#### **I.Excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo.**

1. El contrato modal o sujeto a plazo fijo es aquel celebrado entre el empleador y trabajador, útil dentro de la empresa para poder cubrir ciertas necesidades específicas que pudiesen aparecer y desestabilizar la productividad, no niega el derecho de la estabilidad laboral al trabajador

- a. De acuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. No opina.
  
- 2. La renovación de contrato es aquella que origina cambios respecto a la originalidad del contrato establecido a inicios **pues**, dicho contrato presenta una fecha de terminación, es decir duración y precio establecido por el servicio o trabajo prestado.
  - a. De acuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. No opina.
  
- 3. Decifrando el artículo 12 de la Ley 30709 , aprobado por Decreto Supremo N° 2-2018-TR no todos los casos en los que una trabajadora gestante o en periodo de lactancia sea cesada por la falta de renovación de su contrato temporal de trabajo representarán una actuación ilegal, pero ello no quita que de manera subjetiva resultase injusto para aquellas madres trabajadoras .
  - a. De acuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. No opina.

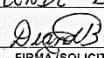




## **II. Estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia.**

- 4. **La concepción de estabilidad laboral supone la incorporación de garantías que aseguren la continuidad de la relación laboral en beneficio de los derechos laborales de la mujer trabajadora o en periodo de lactancia.**
  - a. De acuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. No opina.
  
- 5. **La ley 30367 de noviembre de 2015, si bien amplió el período de la licencia de maternidad de 90 a 98 días , se limitaba al despido omitiendo la prohibición de “no renovación” del contrato para aquellas mujeres cuya condición de madre gestante o lactante lo amerita, desprotegiendo de esa manera a las mujeres en otros regímenes laborales .**
  - a. De acuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. No opina.
  
- 6. **Teniendo en cuenta la ausencia de protección que se advierte de los efectos que genera el artículo 12 del Reglamento de la Ley 30709, se puede indicar**

**que no sólo produce trasgresión a la estabilidad laboral como derecho sino que además en consecuencia a ello genera inseguridad jurídica en los contratos laborales.**

- a. De acuerdo
- b. En desacuerdo
- c. No opina.

2. Solicitud presentada a la oficina del Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

| SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN   |                                   |  |            |  |              | Nº DE REGISTRO |
|--|-----------------------------------|--|------------|--|--------------|----------------|
| (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27302 ARCHIVO - CSJLA)  |                                   |  |            |  |              |                |
| TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN  |                                   |  |            |  |              |                |
| POR DECRETO SUPLENTO N° 001-2018   |                                   |  |            |  |              |                |
| E-MAIL:  |                                   |  |            |  |              |                |
| <div style="float: right; border: 2px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>TRAMITE DOCUMENTARIO</b><br/> <b>RECEPCIÓN</b><br/> <b>20 MAYO 2019</b> </div>             |                                   |  |            |  |              |                |
| <div style="float: right;"> <b>HORA:</b> _____<br/> <b>FIRMA:</b> _____         </div>   |                                   |  |            |  |              |                |
| I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN  |                                   |  |            |  |              |                |
| II. DATOS DEL SOLICITANTE  |                                   |  |            |  |              |                |
| MARCAR CON UN "X"<br><input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural   |                                   | TELEFONO / E-mail<br>981797558 / Diana_P_V@hotmail.com |            | Nº RUC (Sólo para Personas Jurídicas)  |              |                |
| APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL   |                                   |  |            |  |              |                |
| LE/DNI (Persona Natural)   | AV/CALLE/JIRÓN                    | Nº DPTO  | DISTRITO   | PROVINCIA  | DEPARTAMENTO |                |
| 72917235   | Calle Pura # 38ª P. J. San Martín |  | Lambayeque | Lambayeque   | Lambayeque   |                |
| III. INFORMACIÓN SOLICITADA  |                                   |  |            |  |              |                |
| - Cantidad de casas otorgadas clasificadas por materia en los Juzgados Municipales de la Ciudad de Chiclayo.   |                                   |  |            |  |              |                |
| - Listado de números de Expedientes Sentenciados sobre despido arbitrario en los Juzgados Laborales de la Ciudad de Chiclayo.  |                                   |  |            |  |              |                |
| - Listado de números de Expedientes Sentenciados por Discriminación en el Trabajo.   |                                   |  |            |  |              |                |
| IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN  |                                   |  |            |  |              |                |
| V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")  |                                   |  |            |  |              |                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Copia Simple <input type="checkbox"/> Copia Certificada <input checked="" type="checkbox"/> Diskette <input type="checkbox"/> Correo Electrónico |                                   |  |            |  |              |                |
| APELLIDOS Y NOMBRES<br>VIZCONDE BURGA DIANA DEL ROCIO  |                                   |  |            | FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN  |              |                |
| FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)<br>   |                                   |  |            |  |              |                |
| LE / DNI: 72917235   |                                   |  |            |  |              |                |
| FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA  |                                   |  |            |  |              |                |
| OBSERVACIONES:   |                                   |  |            |  |              |                |
| NOTA:  |                                   |  |            |  |              |                |
| 1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia  |                                   |  |            |  |              |                |
| 2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación   |                                   |  |            |  |              |                |
| Desglosable para el usuario  |                                   |  |            |  |              |                |
|  <b>PODER JUDICIAL</b>  |                                   |  |            | <b>SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>  |              |                |
| II. DATOS DEL SOLICITANTE  |                                   |  |            | Nº DE REGISTRO   |              |                |
| APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)  |                                   |  |            | FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN   |              |                |
| VIZCONDE BURGA DIANA DEL ROCIO   |                                   |  |            |    |              |                |

### 3. Propuesta de proyecto de Ley

Proyecto de Ley N°

.....

**“PROYECTO DE LEY QUE  
INCORPORA AL ART 12 DEL  
REGLAMENTO DE LA LEY 30709, UN  
LÍMITE ESPECÍFICO A ESTA REGLA A  
FIN DE QUE EVITAR DAÑOS MÁS  
GRAVES RESPECTO DE LAS MUJERES  
EMBARAZADAS O EN PERIODO DE  
LACTANCIA, LA CUAL HA DE  
REFERIRSE A LA CONDICIÓN  
ESPECIAL DE ESTAS MUJERES EN  
TANTO CABEZAS DE FAMILIA”**

La Bachiller en Derecho que suscribe **DIANA DEL ROCIO VIZCONDE BURGA**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

**“PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL ART 12 DEL  
REGLAMENTO DE LA LEY 30709, UN LÍMITE ESPECÍFICO A ESTA REGLA  
A FIN DE QUE EVITAR DAÑOS MÁS GRAVES RESPECTO DE LAS MUJERES  
EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA, LA CUAL HA DE  
REFERIRSE A LA CONDICIÓN ESPECIAL DE ESTAS MUJERES EN TANTO  
CABEZAS DE FAMILIA”**

## **I. FÓRMULA LEGAL**

### **Artículo 1°.- Objeto de Ley**

La presente Ley tiene por objeto incorporar limite especifico a la excepción que plantea el art 12 del reglamento de la ley 30709 a fin de renovársele el contrato a aquellas mujeres trabajadoras gestantes o lactantes por tener la condición especial además de Cabezas de Familia y así evitar daños más graves.

### **Artículo 2°.- De la forma en que se ha de incorporar el límite específico al art 12 de del reglamento de la Ley 30709.**

Declárese de interés nacional la forma en que se ha de efectivizar la incorporación del límite específico a esta regla, a fin de garantizar el respeto por los derechos laborales pero sobre todo humanos de las madres trabajadoras gestantes o lactantes, como la de su menor, por parte de los empleadores que aun siendo conocedores de la existencia de base jurídica para su protección tiene la usual manera ignorarlo.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Deróguense o déjense sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

## **II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **II.1. ASPECTOS GENERALES**

Desde la perspectiva social lo que se espera alcanzar con este proyecto de Ley es que la mujeres trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia alcancen la tan anhelada estabilidad laboral logrando de esa manera empoderarse en el escenario social y laboral, y obtener respuesta positiva ante el establecimiento de sus derechos que muchas veces son vulnerados por el empleador, todo está en que se equipare este tipo de situación que muchas mujeres en el Perú atraviesan.

De esa manera Cada día la mujeres trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia sean mucho más independientes en su desenvolvimiento personal , pues sus deseos y ganas de superación la impulsan a continuar para su protección y la de su familia, lo que le conlleva conseguir empleo aun estando embarazada para poder cubrir sus necesidades.

### **II.2. MARCO JURÍDICO**

#### **Reglamento de la Ley N° 30709**

#### **Art. 12 ° No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo (ACTUAL):**

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

#### **Reglamento de la Ley N° 30709**

#### **Art. 12 ° No renovación de contratos sujetos a modalidad**

## **o a plazo fijo (MODIFICADO):**

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal; salvo en los casos de trabajadoras que tengan la condición de cabeza de familia, debidamente acreditada.

### **II.3. PROBLEMÁTICA EXISTENTE**

El presente proyecto de ley se encuentra debidamente justificado de la siguiente manera:

Actualmente las mujer al igual que el hombre cuenta con las mismas oportunidades para su desenvolvimiento integral, personal, y laboralmente la mujer al igual que el hombre ha logrado desempeñarse óptimamente en su centro de labores mostrando sus habilidades y destrezas para cumplir con el propósito de su institución , independientemente su condición o situación en la que se pudiese encontrar , sus derechos deben ser respetados.

Es por ello que se busca el cumplimiento y aplicación debida de la legislación establecida para la protección de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia sujetas a un contrato laboral modal o a plazo fijo, y a las mismas se les permita la renovación de sus contratos otorgándoles la posibilidad de alcanzar la estabilidad laboral que necesitan como soporte para salir adelante y así sus derechos no sean pisoteados ni mucho menos olvidados .

Y así deje de padecer discriminación por su condición de mujer y sobre todo de madre por parte de los empleadores , que por el solo hecho de su condición de embarazo o periodo de lactancia pretenden prescindir de sus servicios, siendo lo dicho reflejo de nuestra Realidad.

### **II.4. PROPUESTA DEL PROYECTO DE LEY**



La incorporación de un agregado de especificación en el artículo 12 del Reglamento de la Ley 30709, busca garantizar el respeto por los derechos laborales de las mujeres gestantes o en periodo de lactancia, reduciendo el nivel de perjuicio gracias a la especificación de madres en condición de cabeza de familia.

### **III.EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

### **IV.ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

El proyecto de ley no ocasiona gastos al Estado, debido a que no generará un presupuesto adicional a ninguna entidad.