

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCION EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



Normas Laborales del Perú y la Discriminación de la Mujer
Trabajadora en el Distrito de Tumbes, 2021

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Derecho con
Mención en Derecho Constitucional y Administrativo

Autor: Br. José Marcos Sánchez Pupuche

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



Normas Laborales del Perú y la Discriminación de la Mujer
Trabajadora en el Distrito de Tumbes, 2021

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa (presidente)

Mg. Hugo Chanduvi Vargas (secretario)

Mg. Frank Alexander Diaz Valiente (vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



Normas Laborales del Perú y la Discriminación de la Mujer
Trabajadora en el Distrito de Tumbes, 2021

Los suscritos declaramos que el informe de tesis es original
en forma y estilo.

Br. Sánchez Pupuche, José Marcos (autor)

Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez (asesor)

Tumbes, 2023

Copia del acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 18.00 horas del 09 de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma video conferencia zoom, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 054-2023/UNTUMBES-EPG-D, del 06 de febrero del 2023: Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa, (presidente); Mg. Hugo Chanduvi Vargas, (secretario); Mg. Frank Alexander Díaz Valiente, (vocal); el Dr. CHRISTIAM GIANCARLO LOAYZA PÉREZ en la condición de asesor para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulado **NORMAS LABORALES DEL PERÚ Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2021** presentada por el maestrante en Derecho Constitucional y Administrativo, José Marcos Sánchez Pupuche.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENA, dando cumplimiento al artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 19.00 horas, se dio por concluido el acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 09 de febrero del 2023


Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa
DNI N° 00373240
ORCID N° 0000-0001-9539-0731
(PRESIDENTE)


Mg. Hugo Chanduvi Vargas
DNI N° 80453434
ORCID N° 0000-0002-7655-8487
(SECRETARIO)


Mg. Frank Alexander Díaz valiente
DNI N° 46378953
ORCID N° 0000-0001-6750-4527
(MIEMBRO)


Mg. Christian Giancarlo Loayza Pérez
DNI N° 10813869
ORCID N° 0000-0002-2715-6385
(ASESOR)

Normas Laborales del Perú y la Discriminación de la Mujer Trabajadora en el Distrito de Tumbes, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	1%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	storage.servir.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	www.neostuff.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.conadisperu.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	rayoposgrado.blogspot.es Fuente de Internet	1%
7	silو.tips Fuente de Internet	1%
8	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	pt.scribd.com Fuente de Internet	

Mg. Christiam Giancarlo Loayza Perrez
Asesor

		1 %
10	1library.org Fuente de Internet	1 %
11	www.powtoon.com Fuente de Internet	1 %
12	prezi.com Fuente de Internet	1 %
13	www.ecotec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
15	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
16	moam.info Fuente de Internet	<1 %
17	www.significados.com Fuente de Internet	<1 %
18	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
19	revistas.usma.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
20	www.perucontable.com Fuente de Internet	<1 %



Mg. Christiam Giancarlo Loayza Perrez
Asesor

21	pepita-jesusaquispe.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
24	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
26	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.ipsos.com Fuente de Internet	<1 %
28	polemos.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
32	www.cnt.es Fuente de Internet	<1 %



Mg. Christiam Giancarlo Loayza Perrez
Asesor

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Christian Giancarlo Loayza Perez
Asesor

DEDICATORIA

A Dios quién me brinda salud, por darme tranquilidad y conocimiento por permitirme alcanzar esta meta tan anhelada a pesar de todos estos óbices y tropiezos dado las dificultades que nos ha traído esta pandemia que gracias a dios ya la estamos superando, no obstante, continúo esforzándome, dando todo de mí, para realizar mi sueño y el de toda mi familia.

A mi esposa e hijos, por su respaldo incondicional, dado que, desde el comienzo me brindaron su apoyo día tras día, a quienes respeto mucho siendo mi motor y motivo para alcanzar este logro tan importante.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, la Facultad de Derecho y Ciencia Política y los catedráticos de esta magna casa de estudios, la que es mi alma mater, quienes forjaron mis conocimientos a través de sus enseñanzas para formar profesionales de excelencia.

A mi asesor el Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez, por su extraordinaria paciencia a lo largo de este tiempo, para obtener este proyecto de investigación, otorgándome todas las herramientas necesarias a través de su asería profesional por medio de sus aportaciones y orientación.

INDICE GENERAL

RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCION	16
II.- REVISION DE LA LITERATURA.....	21
2.1. Investigaciones Nacionales.....	21
2.2. Investigaciones Internacionales	24
III.- MATERIALES Y METODOS:	30
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Nivel de investigación.....	30
3.3. Métodos	30
3.5. Población y muestra	32
3.5.1. Población	32
3.5.2. Muestra	32
3.6.1. Técnicas investigación	33
3.6.2. Instrumentos de investigación	33
3.6.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	34
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1. Resultados.....	35
4.2. Discusión	56
V.- CONCLUSIONES.....	59
VI.-RECOMENDACIONES	60
VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
VIII.-ANEXOS	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: ocupaciones desempeñadas.....	34
Tabla 2: ¿Considera usted que se debe reconocer constitucional y legalmente su derecho a la estabilidad laboral?.....	36
Tabla 3: ¿Considera usted que constitucionalmente se le reconoce todos sus derechos laborales en la institución donde labora?.....	37
Tabla 4: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución pública?..	38
Tabla 5: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución privada?..	39
Tabla 6: ¿La institución le reconoce refrigerio?.....	40
Tabla 7: ¿Percibe el servicio de movilidad?.....	41
Tabla 8: ¿Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año en la entidad donde labora?.....	42
Tabla 9: ¿Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores?..	43
Tabla 10: ¿Goza de vacaciones anualmente?.....	44
Tabla 11: ¿Goza del derecho a seguridad social como trabajadora?.....	45
Tabla 12: ¿Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social?.....	46
Tabla 13: ¿Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores?.....	47
Tabla 14: ¿Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo o de su esposo?.....	48
Tabla 15: ¿Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad?.....	49
Tabla 16: ¿Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora?.....	50
Tabla 17: ¿Le conceden aguinaldo en julio, diciembre y escolaridad?.....	51
Tabla 18: ¿Le reconocen el Pago de horas extras?.....	52
Tabla 19: ¿Le están pagando el sueldo mínimo?.....	53
Tabla 20: ¿Su jornada laboral es de 8 horas?.....	54
Tabla 21: ¿Goza de permiso por estudios?.....	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Considera usted que se debe reconocer constitucional y legalmente su derecho a la estabilidad laboral?.....	36
Figura 2: ¿Considera usted que constitucionalmente se le reconoce todos sus derechos laborales en la institución donde labora?.....	37
Figura 3: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución pública?	38
Figura 4: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución privada?	39
Figura 5: ¿La institución le reconoce refrigerio?.....	40
Figura 6: ¿Percibe el servicio de movilidad?.....	41
Figura 7: ¿Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año en la entidad donde labora?.....	42
Figura 8: ¿Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores?	43
Figura 9: ¿Goza de vacaciones anualmente?.....	44
Figura 10: ¿Goza del derecho a seguridad social como trabajadora?.....	45
Figura 11: ¿Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social?.....	46
Figura 12: ¿Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores?.....	47
Figura 13: ¿Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo o de su esposo?.....	48
Figura 14: ¿Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad?.....	49
Figura 15: ¿Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora?.....	50
Figura 16: ¿Le conceden aguinaldo en julio, diciembre y escolaridad?.....	51
Figura 17: ¿Le reconocen el Pago de horas Figura?.....	52
Figura 18: ¿Le están pagando el sueldo mínimo?.....	53
Figura 19: ¿Su jornada laboral es de 8 horas?.....	54
Figura 20: ¿Goza de permiso por estudios?.....	55

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue “Identificar y describir cómo y qué normas laborales evaden los empleadores públicos y privados que afectan, discriminan y vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras en el distrito de Tumbes”, por ello la investigación fue de enfoque cualitativa y de tipo jurídica descriptiva por cuanto se tuvo que describir lo más completa posible sobre la situación o el fenómeno social del trabajo realizado por la mujer y especialmente sobre el reconocimiento o no de sus derechos laborales por los empleadores conforme a los mandatos legales existentes, se utilizó el método científico, dialectico, socio Jurídico y hermenéutico; como técnica se utilizó la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario de 20 preguntas con respuestas cerradas, la cual fue aplicada a 36 trabajadoras tanto del sector público como del privado en la ciudad de Tumbes, donde respondieron a muchas preguntas respecto a su situación laboral, y sí existe alguna vulneración de sus derechos. En las conclusiones, se determinó que los empleadores del sector público como del privado están evadiendo las normas laborales vigentes que le favorecen a la mujer trabajadora del Distrito de Tumbes, dado que dichas mujeres no solo sienten que no se les protege adecuadamente sus derechos laborales, sino que, también se sienten vulneradas y soslayadas por sus empleadores.

Palabras clave: discriminación de la mujer y trabajadora, normas laborales.

ABSTRACT

The general objective of this research work was "Identify and describe how and what labor standards evade public and private employers that affect, discriminate and violate the rights of working women in the district of Tumbes", for this reason the investigation was of focus qualitative and of a descriptive legal nature in that it had to be described as completely as possible about the situation or the social phenomenon of the work carried out by women and especially about the recognition or not of their labor rights by employers in accordance with existing legal mandates, the scientific, dialectical, socio-legal and hermeneutical method was used; As a technique, the survey was used, having as an instrument the questionnaire of 20 questions with closed answers, which was applied to 36 workers from both the public and private sectors in the city of Tumbes, where they answered many questions regarding their employment situation. , and if there is any violation of their rights. In the conclusions, it was determined that employers in the public and private sectors are evading current labor regulations that favor working women in the District of Tumbes, given that these women not only feel that their labor rights are not adequately protected, but also feel violated and ignored by their employers.

Keywords:, discrimination against women and workers, labor standards

I. INTRODUCCION

Los derechos laborales han sido y constituyen actualmente ser materia estudiada en el ámbito de la investigación y del derecho. El derecho laboral viene a ser aquel conglomerado de deberes que tiene que cumplir el empleador, los cual están regulados por un conjunto de normativas y leyes regidas en el Perú. El conjunto de empleados tanto del área pública como también del área privada deben recibir una compensación en respuesta al trabajo realizado, y es a través de las normas laborales que se configura una serie de preceptos jurídicos los cuales coadyuvan a un mejor desarrollo del vínculo laboral.

Nuestra Constitución Política reconoce como derecho laboral en el Artículo 2 Inciso 5 que “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley”, eso lo podemos ver en el numeral 15 de dicho inciso, con ello podemos notar que se introduce la base del derecho laboral otorgando a las personas a que puedan ejercitar libremente su derecho al trabajo dando las primeras pautas para la creación de las normas laborales que tenemos actualmente; luego el artículo 23 nos indica lo siguiente, “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”, podemos notar que aquí, ya se hace una introducción de lo que significaría la remuneración, como a aquella retribución por el trabajo realizado, y que dicho trabajo debe ser ejercitado voluntariamente sin que exista obligatoriedad para ello.

Lo antes mencionado es importante para nuestra investigación, porque nos permitirá reconocer causas y efectos de la vulneración de los derechos laborales, especialmente en la mujer trabajadora quien, casi siempre, es marginada y explotada y muchas veces despedida cuando tiene niños recién nacidos o escasos estudios en su formación por los empleadores del sector privado y público.

Muchos conflictos sobre la defensa de los derechos laborales, dieron origen, por ejemplo, a la primera ley creada específicamente al trabajo en España, el 24 de

julio de 1873 llamada Ley Benoty, también en México, a la primera Ley, el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo que sentó bases a los derechos de los trabajadores en la producción.

En el Perú fue la Constitución de 1920 la primera que insertó normas laborales, aunque con restricciones en los derechos que solo se vinculaba con la seguridad social, salud e higiene, un poco de la jornada laboral y las remuneraciones.

Este estudio está orientado a investigar la situación laboral de la mujer profesional, técnica, de las que ostentan un oficio o las que no lo poseen como muchas mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar y que son las más explotadas en el distrito de Tumbes y en todo el país. Muchas mujeres, enfrentan constantes dificultades tales como: laborales, económicas, de salud, bajo nivel de conocimientos, muchas no tienen estudios, otras primaria o secundaria incompleta o completa, y estas últimas enfrentan, en algún trabajo menor, asedio sexual de sus patronos, bajo salario y maltrato personal que termina con el despido y el no reconocimiento pecuniario por el tiempo de servicio y especialmente en lo referente al reconocimiento de sus derechos laborales como remuneraciones, salarios, salud, educación, estabilidad laboral, etc. conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú y en las leyes y otras disposiciones legales vinculadas al desempeño del trabajo que realizan en las diferentes organizaciones o sectores.

La estadística actual (INEI) nos revela que alrededor de 7 millones de mujeres representan la fuerza trabajadora del Perú de las cuales 70 de cada 100 mujeres trabajan en micro y pequeñas empresas, 41 de cada 100 mujeres trabaja en el área de servicios y mucho más de un cuarto de ellas están dentro del sistema pensionario.

El ingreso económico percibido por el sexo femenino es exiguo en las diferentes ramas del trabajo, con o sin título profesional, no solo en el distrito de Tumbes, sino también, en todo el país. Debemos señalar que el trabajo es un valor ético y también legal y en la sociedad actual está considerado en su más alta expresión de importancia no en vano esta prescrito en nuestra Constitución, es por ello que, se crearon las oficinas o Centros de Conciliación, afiliadas al Ministerio de Trabajo, en

donde se manejan litigaciones de todo tipo, y en este caso en el distrito de Tumbes tenemos tales oficinas de tipo privado, en estos lugares también se concilian las contraprestaciones de índole laboral, remuneraciones mensuales, tiempo de servicios, vacaciones, bonificaciones, lactancia, etc; las cuales no se realizan por medio del conducto judicial evitando engorrosos trámites, sin embargo, los conflictos laborales entre el empleador y los empleados de bajas condiciones económicas, especialmente en el sector privado, involucra la utilización de una cantidad de argucias legales evitando reconocer aquello que realmente les es correspondido.

A través de esta investigación se describió con mayores detalles sobre la transgresión de los derechos de trabajo de las féminas en el distrito de Tumbes. Nuestro estudio nos permitirá reconocer que derechos laborales y conflictos controversiales viven las trabajadoras a espaldas de la normatividad laboral, conllevando así, que puedan cumplir con las necesidades vitales de ellas y su familia. Esas discusiones jurídicas no son solo defendidas por el derecho laboral, sino que también son argumentadas por juristas de índole internacional notándose dentro de los argumentos de esta investigación. ¿Son respetados los derechos y principios del empleado y particularmente, los de la mujer?

Habiendo observado los problemas que enfrentan las mujeres en el distrito de Tumbes, su precaria condición de madres cabeza de hogar sin trabajo o como madres solteras, el maltrato a que son objeto, las denuncias judiciales sobre la vulneración de sus derechos, la discriminación, etc. nos podemos preguntar ¿A qué se debe tanta discriminación al sexo femenino y el abuso laboral en las trabajadoras del hogar? o ¿Porque no se les reconoce sus derechos laborales? En los diferentes juzgados se registra muchos expedientes con problemas legales que viven las mujeres trabajadoras en el área pública y privada, problemas como: Se incumple con pagar horas extras, lactancia, vacaciones, participación en las utilidades, aguinaldos, etc. generalmente, en las diferentes instancias administrativas muchos de esos derechos laborales no se perciben tales derechos más aún si son personal contratado, pero, se les obliga a trabajar más tiempo que el establecido legalmente, no solo a aquellos contratados temporalmente, sino que también a los que se encuentran en situación de nombramiento en la institución y si no participan en las

exigencias extras que plantea el empleador son discriminadas y sujetas a maltratos laborales y administrativos. No se tiene un control del trabajo extra y si se reconoce algunas horas, lo hacen con personal antiguo en forma exigua. Los servidores del sector público contratados se ven obligados por el autoritarismo de los empleadores y jefes de los diferentes órganos internos, otras veces son objeto de maltrato al personal y especialmente en el caso de mujeres, a veces son objeto de acoso sexual, como se ha publicado en los últimos años. En la institución privada la explotación laboral y autoritarismo es peor, a las trabajadoras mujeres se les obliga quedarse después de su jornada normal hasta varias horas de la tarde o asistir sábados y hasta domingos para diferentes tareas no reconocidas económicamente, en caso contrario se sujetan a la amenaza de despido hechos que han ocasionado juicios laborales, en las que muchas veces pierde el trabajador. La importancia de nuestro estudio radica en indagar que normas laborales de las mujeres trabajadoras se vulneran y que razones existe para discriminar a la mujer cuyos resultados servirán para recomendar medidas correctivas viables.

Bajo estas consideraciones se planteó el siguiente problema general de investigación

¿De qué manera los empleadores públicos y privados evaden las normas laborales del Perú y discriminan a la mujer trabajadora vulnerando sus derechos en el distrito de Tumbes?

Los problemas específicos que surgieron fueron:

P.E.1. ¿Cómo los empleadores públicos y privados evaden las normas laborales que favorecen a la mujer trabajadora vulnerando sus derechos en el distrito de Tumbes?; -Describir de qué manera los empleadores públicos y privados discriminan a la mujer trabajadora en el distrito de Tumbes.

P.E.2. ¿Cuáles derechos laborales de la mujer trabajadora son vulnerados por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes?

P.E.3. ¿De qué manera los empleadores públicos y privados discriminan a la mujer trabajadora en el distrito de Tumbes?

El presente trabajo tuvo como Objetivo General identificar y describir cómo y qué

normas laborales evaden los empleadores públicos y privados que afectan, discriminan y vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras en el distrito de Tumbes y tuvo como objetivos específicos:

- 1.- Describir como los empleadores públicos y privados evaden las normas laborales que favorecen a la mujer trabajadora vulnerando sus derechos en el distrito de Tumbes
- 2.- Describir cuales derechos laborales de la mujer trabajadora son vulnerados por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes;
- 3.-Describir de qué manera los empleadores públicos y privados discriminan a la mujer trabajadora en el distrito de Tumbes.

II.- REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Investigaciones Nacionales

Rozas & Gutiérrez (2020), refiriéndose a los beneficios sociales de las mujeres en Alemania y el Perú, arriban a las siguientes conclusiones: - que los impuestos en Alemania especialmente lo que ellos llaman el “Steuerklasse vier” (impuesto número cuatro) margina y discrimina indirectamente a las mujeres asignándoles bajo salario, y los resultados estadísticos obtenidos arrojan que el 71% de las mujeres madres alemanas tienen derecho a gozar de beneficios sociales porque cancelaron y están al día en el pago de sus impuestos. En el caso peruano las madres trabajadoras que se desempeñan laboralmente estadísticamente son el 63,6%, y es este porcentaje de mujeres las que gozan del seguro de acuerdo con las informaciones estadísticas del Instituto Nacional de Estadística - INEI. - Las madres alemanas y peruanas no reciben remuneración por las labores de su hogar. En otra de sus conclusiones afirman que en Alemania las mujeres tienen un seguro de desempleo que las ayuda en supervivencia durante un tiempo, este tipo de ayuda no existe en la realidad peruana y la mujer tiene problemas para sobrevivir.

Espinal Atencio (2018), en su estudio, “EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO”, en esta tesis el autor sostiene en términos generales, la importancia y el respeto que se debe conceder al derecho de la estabilidad laboral y que claro está, incluye a los trabajadores en general en la que se insertan hombre y mujeres que laboran en el sector público y privado. Revisando en sus objetivos, hipótesis y conclusiones el autor afirma plantea:

De acuerdo con su objetivo general textualmente tiene como propósito: “Determinar la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la Estabilidad Laboral y otros de naturaleza social en un Estado de

Derecho”.

En su hipótesis general presupone: “El derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales por parte de los trabajadores en el marco de su desarrollo con dignidad conforme corresponde en un Estado Democrático”.

Finalmente, en sus conclusiones afirma: El reconocimiento de los derechos de los trabajadores en el derecho internacional es el resultado a hechos y acontecimientos sucedidos en el planeta como la Revolución Industrial fue en su momento.

La estabilidad laboral es reconocida y aparece por primera vez en la carta magna de 1979, por consiguiente, este derecho su contenido social es favorecer a la persona humana.

Lo descrito en los planteamientos del autor contribuye al esclarecimiento y profundización con nuestra investigación en lo concerniente al cumplimiento legal y reconocimiento de uno de los derechos que incluyen a la mujer peruana en general y en especial a la trabajadora tumbesina.

Puémape et. al (2017) en sus investigaciones sobre Propuesta Modelo, Certificación, Equidad de género, en esta tesis los autores sostienen que en el transcurso del tiempo, la historia registra la discriminación de género y a las mujeres se les negaba a que se les reconozca sus derechos y el acceso a sus derechos humanos merced a costumbres sociales heredados de generación en generación (Núñez & Vargas, 2012), hechos que causaron mucho daño en el sexo femenino, en su desempeño personal y social merced a status o patrones atribuidos a la condición de mujer su misión tenía que ver, exclusivamente, con realizar los trabajos hogareños y cuidar a los niños, nada más; situaciones que aún se pueden verificar en la actualidad. Por ello, por mucho tiempo la relación entre hombre y mujer ha sido insustancial y vana, afectando a esta última en su actividad y participación empresarial por décadas. En los últimos años en el Perú, las organizaciones y las leyes han elegido aumentar de forma sustancial normativas y políticas de índole social con perspectiva de género como parte de su planificación

para alcanzar ventajas de competencia que se sostengan en los mercados y en el plano tanto público como privado.

Para efectos de nuestra investigación consideramos como más importante la conclusión en la que los autores afirman que el modelo diseñado por ellos sobre la igualdad de géneros comprende 8 dimensiones las mismas que posibilitan que existan las mismas oportunidades tanto para hombres y mujeres en las empresas peruanas y mencionan que tales dimensiones son: selección y reclutamiento, que se promocionen y se desarrollen profesionalmente ambos sexos, la capacitación y remuneración, el salario, la conciliación en el ámbito de la familia y de trabajo siendo corresponsables socialmente, asimismo el acoso laboral y sexual, el área laboral y la salud y finalmente la comunicación no sexualizada.

Lo descrito en los planteamientos de los autores contribuyen al esclarecimiento y profundización con nuestra investigación en lo concerniente a sus derechos laborales puesto que, en las dimensiones que señalan se hallan convertidos en normas legales los derechos de trabajo de las mujeres y también de los hombres que se desempeñan en las organizaciones públicas y privadas.

BELTRÁN (2013), publicó su tesis denominada “PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES DE CONTRATACION DE PERSONAL EN EL ESTADO”, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los empleados hombres y mujeres del área pública y privada que laboran en la ciudad de Tumbes, se hallan incluidos, precisamente, en los regímenes laborales que se mencionan en la tesis anteriormente citada. Incluso, en las disposiciones que se mencionan líneas abajo, no se respeta la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y más aún, cuando se trata de personal contratado como ocurre en la Provincia de Tumbes y en los demás departamentos del Perú, hay muchos de los derechos laborales que a las mujeres no les reconocen aun teniendo título profesional, porque si es un contrato laboral CAS o contrato privado, aparte de que no figuran en planillas, muchos servidores y servidoras no reciben boletas de pago. El referido estudio engloba diversas problemáticas que involucran a los distintas formas de contratar al personal empleado por el gobierno del Perú, estos son: Régimen Público con su base legal, el D. L. N° 276, “Ley de Bases de la Carrera

Administrativa del Sector Público, su Reglamento y modificatoria”, así también por la Ley 28175(modificada por la Ley 30057), “Ley Marco del Empleo Público; el Régimen Privado”, aún vigente, respaldado por el D. L. N° 728, “Ley de Fomento del Empleo y el antiguo Régimen de Contratos de Servicios No Personales”, que se viene empleando en la actualidad (SNP) estos últimos están pasando al actual y nuevo régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) a partir del año 2008, régimen normado por el D. L. N° 1057 y por su reglamento establecido por el D. S. N° 075-2008-PCM; así también por el problema que se genera por la equívoca aplicación de aquellos y en cierto modo pone en tela de juicio el concepto de Carrera Administrativa y vulneración de los derechos laborales conforme se lee en las conclusiones 3 y 8 que transcribimos textual del autor: 3. Inmerso en aquel procedimiento cambiante se fue disolviendo la conceptualización de “Carrera Administrativa”, extraviándose así, cualquier decisión centrada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales y; 8. Por ello, se considera que con el uso de los CAS se transgredió el derecho a la igualdad, el cual se reconoce en la Constitución a los empleados, dado que el Estado no empleo un justo trato a todos sus trabajadores contratados a través del CAS y no conforme al mecanismo prescrito por el D. L. N° 276, teniendo derechos que se habían recortado.

2.2. Investigaciones Internacionales

Entre los antecedentes extranjeros de nuestra investigación sobre la vulneración de los derechos laborales de las mujeres, consideramos pertinente enunciar las más importantes que abordan los derechos de las personas y en la que participaron muchos países incluido el Perú. A continuación, hacemos referencia de algunas de ellas.

NAVARRO (2017), en su investigación: “Integración Socio-laboral para Mujer en Riesgo de Exclusión Social”: Se propone intervenir formativamente, en diferentes rubros de la tesis mencionada la autora aborda, elementalmente la situación de la mujer en España y su factibilidad de laborar en el mercado laboral con el riesgo de soportar la exclusión social. Estas dificultades que vive el sexo femenino, señalan, que es materia de estudios de académicos y profesionales, puesto que, afecta a un

colectivo extenso de mujeres que viven una crisis ocupacional. Aparte de abordar la exclusión, también se ocupa de la desigualdad tanto de la mujer adulta como de la infancia, analiza la igualdad de género tomando como base la observación realizada en las mujeres que residen en Sedeña jurisdicción de Toledo y que carecen de medios económicos y con una profunda necesidad de buscar trabajo, pero muchas veces no son aceptadas por su condición femenina y ausencia de documentación formativa. Esta infructuosa búsqueda les causa zozobra, incertidumbre, frustración o impotencia de su propia realidad personal.

Muchas mujeres hacen esfuerzos para calificar y aprender a leer, escribir, aprender computación, controlar su financiamiento del hogar, tener un oficio o título, algunas tienen éxito, pero otras no; *la autora señala que su situación socio laboral deficitario las ponen, junto a su familia en la condición de vulnerables y con mucho riesgo de exclusión.*

Una situación interesante que resalta la diferencia entre la mujer y el hombre es cuando la autora especifica sus distinciones mediante el:

- a. Salario.
- b. Posibilidades de encontrar empleo.
- c. Posibilidades de promoción.
- d. Seguridad en el trabajo (estabilidad de empleo).
- e. Condiciones de trabajo.

Asimismo, agrupa varios factores sociales que contribuyen a la exclusión laboral y social de la mujer española y de las mujeres en general tales como:

- a. Carencia de estudios o incompleto que le impiden acceder a un empleo.
- b. Nulo o escasos recursos para la formación laboral.
- c. Apego social de la mujer a los roles domésticos.
- d. Autoestima y auto concepto negativo.
- e. Obstáculos de los empleadores para la inserción laboral y acceso a los puestos de empleo.
- f. Puestos que no aportan estabilidad ni prestaciones por desempleo o jubilación.

- g.** Dependencia al marido o pareja sentimental.
- h.** Cargas familiares de la mujer que le impiden laborar.

Para efectos de nuestro trabajo, hemos seleccionado 3 de sus conclusiones finales en donde (Págs.504 y 505) la autora afirma, primera conclusión, que la mayoría de las mujeres (un 60%) tienen una relación de convivencia su pareja y sus hijos, y resalta que el mayor número de familias están compuestas con más de 5 miembros en la unidad familiar (37,22%) y que tienen menores a su cargo (75,5%). Concluye que el 86,6% de las mujeres otros familiares (hijos o progenitores) a su cargo, que aumenta la dificultad interna y externa para la inserción laboral de la mujer.

En la segunda conclusión precisa que las encuestadas señalan que el cuidado de todos los que están a su cargo las limita en sus opciones al momento de buscar trabajo y es un impedimento para aceptar un puesto.

En la conclusión tercera que hemos seleccionado, las mujeres declaran que el cuidado de la familia no les ayuda a escoger una jornada completa, pero la aceptan con disminución del salario. Lo descrito en los planteamientos de la autora contribuyen al esclarecimiento y profundización con nuestra investigación en lo concerniente a la situación de la mujer para obtener un puesto de trabajo y aceptar involuntariamente la vulneración de sus derechos laborales como veremos en los capítulos siguientes de nuestra investigación.

Cabezas (2017), en sus indagaciones sobre Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016, la autora en este trabajo entre sus conclusiones afirma que el problema más representativo es el respeto y la aplicación de los derechos para las mujeres en gestación, es el desconocimiento de tales derechos en Ecuador. Pese a la existencia de una evolución de los derechos de las mujeres gestantes en la normativa ecuatoriana, los patrones siguen utilizando argucias con el fin de despedir a las mujeres en estado de gestación considerando que son improproductivas, para ello, hostigan y presionan con el fin de que la mujer gestante haga abandono o renuncie a sus labores. En la sociedad ecuatoriana aún hay un pequeño cúmulo de una crianza patriarcal, por ende, todavía se sigue utilizando costumbres fuera de la norma que

discriminan a las mujeres gestantes en especial en las entidades policiales, en donde se ordena que la mujer policía se puede casar, pero no quedar embarazada, lo cual va en contra del derecho a la libertad individual. Las mujeres a diferencia de los hombres tienen más carga en el hogar lo cual crea una desventaja en el campo laboral, dado que, tiene que laborar en trabajos informales evitando que goce de estabilidad laboral y así, tenga los beneficios sociales que los trabajos estables otorgan. Desafortunadamente la condición de la mujer en gestación que atiende su hogar es la que tiene mayores obstáculos para ser atendida en los centros de salud, a causa de su situación económica y laboral, la trabajadora del hogar no tiene más ventaja en la realidad cuando está en gestación.

ALVAREZ (2008), En la tesis “Factores Jurídicos Sociales que Limitan el Ejercicio de los Derechos de la Mujer y la Necesidad de que se cree el Instituto Público de la Defensa de los Derechos de la Mujer”. En esta investigación la autora, en su capítulo II, sostiene que en Guatemala las mujeres están desprotegidas y son objeto de muertes violentas durante los últimos años y por otro lado las interacciones hombre-mujer como diferenciación de género están muy acentuadas por la discriminación masculina originando conflictos sociales, inseguridad, falta de voluntad política por parte del Estado guatemalteco para asegurar protección femenina.

La autora menciona 3 aspectos que inciden respecto de la violación de los derechos humanos de la mujer en Guatemala los cuales son:

1. Que hubo 36 años de conflictos armados cuyas consecuencias de guerra profundizaron la pobreza, la discriminación y la violencia incidiendo con fuerza sobre el sexo femenino, en los más pequeños y también a los pueblos originarios.
2. El final de la guerra conllevó a acuerdos de paz y de participación política y social del estado de Guatemala, en los pactos, acuerdos y convenios se incluyen enfáticamente **el respeto a los derechos de las mujeres.**

3. Señala que el reentrante sistema político de seguridad y sus representantes de gobierno, cierran posibilidades planteados por las mujeres y su movimiento social en su afán de generar una democracia respetuosa de la dignidad humana.

A lo largo de su tesis afirma la violación de los derechos de igualdad, seguridad, acoso sexual, respeto a su dignidad, violencia, discriminación, violencia social, prostitución forzada, laborales, aborto forzado, esterilización forzada, etc.

En la investigación referida a pesar de la problemática que vive la mujer, el estado guatemalteco si tiene instituciones gubernamentales como no gubernamentales las cuales se encargan de promocionar a la mujer y defender sus derechos humanos tales como: "Comisión de la mujer, la niñez y la familia del congreso de la república", A nivel del gobierno, se cuenta con "La oficina nacional de la mujer", La secretaría del bienestar social de la presidencia de la república, participación del estado a través del poder jurídico para proteger los derechos de la mujer mediante normas constitucionales y fundamentales. Cada una de ellas cumplen diferentes funciones.

Consideramos que para efectos de nuestra investigación son importantes las conclusiones 3, 4 y 8 puesto que encontramos algunas coincidencias con nuestra realidad en la que está inserta la mujer peruana, y lo comentamos a continuación: En la conclusión 3 la autora asevera la existencia de organizaciones y leyes que protegen a la mujer guatemalteca pero que no han sido suficientemente eficaces en su realidad nacional para controlar las gravísimas vulneraciones de los derechos humanos de la mujer, una prueba de aquello son las estadísticas de feminicidios en masa de las mujeres.

En su conclusión 4, manifiesta que hay investigaciones que denotan el avance jurídico en defensa de las mujeres latinoamericanas con la promulgación de leyes y convenciones defendiendo la igualdad de derechos, sin embargo aún están distantes en obtener una garantía plena a la honra y goce de los derechos humanos de la mujer porque tantas leyes si bien es cierto protegen a la mujeres, su aplicación no está exenta de prejuicios sexistas que no se condice con lo que pasa realmente en las instituciones de los países, es decir, tales leyes tienen poca efectividad en Guatemala.

En su conclusión 8 manifiesta, en síntesis, que no hay pueblo en el mundo que considerándose como democrático resulte ser verdaderamente libre y justo mientras las leyes y costumbres sean lesiva a la dignidad y a los derechos humanos del sexo femenino.

Lo descrito en los planteamientos del autor contribuyen al esclarecimiento y profundización con nuestra investigación en lo concerniente a la igualdad, respeto y cumplimiento a las leyes y a las mujeres en todo el país.

III.- MATERIALES Y METODOS:

3.1. Tipo de investigación

Tomando en cuenta lo planteado por Mario Bunge, la investigación es de 3 tipos: Investigación pura, Tecnológica y aplicada. Para nuestro caso, la investigación es de tipo cualitativa y aplicada al campo del derecho y, además bivariada, por que utilizamos dos variables ambas referidas a los derechos laborales de las trabajadoras del distrito de Tumbes.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de nuestra investigación social es descriptivo ya que se hará una descripción lo más completa posible sobre la situación o el fenómeno social del trabajo realizado por la mujer y especialmente sobre el reconocimiento o no de sus derechos laborales por los empleadores conforme a los mandatos legales existentes, De igual modo tiene un nivel correlacional puesto que, se medirá la relación entre las dos variables en un contexto legal y social.

3.3. Métodos

El proceso de indagación práctica sobre nuestro tema implica utilizar entre otros los siguientes métodos:

Método científico, ya que el esquema general de nuestra investigación sigue los pasos considerados en la investigación científica de las ciencias duras y sociales aplicadas conforme se observa en el esquema inicial.

Método dialéctico porque en el momento de la sustentación demostrativa de sus hipótesis y la sustentación oral ante el jurado se utilizará la explicación de la tesis, la antítesis y síntesis si es pertinente.

Método socio jurídico, El maestro Rafael Sánchez Vázquez, nos dice que el método jurídico nos sirve para aclarar y precisar que es lo que se quiere en cuanto al problema gnoseológico del derecho; además considera que el método jurídico no debe sujetarse a un aspecto único de su objeto de estudio que es el derecho, sino que la metodología jurídica debe ser vista como un todo integral; es decir, considera que deben tomarse en cuenta otros elementos, no únicamente el derecho en sí, tales como: gramatical, filosófico, lógico, histórico, sociológico, económico y político.

Método hermenéutico, Este se concibe como el arte de comprensión de actos y manifestaciones humanas a partir de descifrar el contexto lingüístico y los cánones psicológicos de quien lo produce. Es el procedimiento para abordar la realidad humana, que es por esencia de *comprensión e interpretación*. *En ciencia jurídica es válido cuando el centro de estudio está constituido por normas.*

Nos posibilita entender los significados del objeto que se estudia a partir de una triple perspectiva:

- 1) La del fenómeno en sí mismo;
- 2) La de su engarce sistémico-estructural con una totalidad mayor y,
- 3) La interconexión con el contexto histórico social jurídico en el que se desenvuelve.

3.4. Diseño de la investigación

Utilizando uno de los modelos de diseño de Roberto Hernández Sampieri en su obra Metodología de la Investigación Científica, hemos seleccionado el diseño correlacional descriptivo de dos variables. Cuyo modelo y simbolización se representa líneas abajo sus símbolos significan lo siguiente:

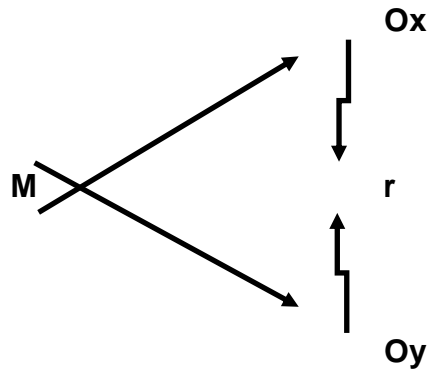
M = Muestra de estudio.

O = Observaciones o pruebas, o cuestionarios.

Variable independiente: Constitución Política del Perú

Variable dependiente: Defensa de los derechos laborales de la mujer

r = Correlación entre variables.



3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Nuestra población es de tipo finita y estará conformada por trabajadoras de diferentes ocupaciones y establecimientos existentes en el distrito de Tumbes conforme se puede observar en el cuadro de la muestra estratificada líneas abajo sumando un total de 50 trabajadoras.

3.5.2. Muestra

La muestra seleccionada es de tipo probabilística, subtipo estratificado; para nuestra investigación necesitamos un estimado de 36 trabajadoras, con la aclaración que en el distrito tumbesino en los establecimientos seleccionados hay pocas trabajadoras mujeres.

Como se trata de varias sedes, la muestra que obtendremos es de tipo estratificada y por tipo de ocupación que desempeñan se obtendrá una muestra mediante el procedimiento siguiente:

$$TM = \frac{n}{N} \qquad TM = \frac{36}{50} = 0.78$$

Tabla N° 01: ocupaciones desempeñadas

N° ORD.	ESTRATO	POBLACIÓN	TASA	
			MUESTRAL	MUESTRA
1	Trabajadoras de la Municipalidad de Tumbes	40	0.78	31
2	Empleadas del Gobierno Regional	25	0.78	20
3	Trabajadoras de bar	25	0.78	20
4	Procesadoras de productos hidrológicos	20	0.78	15
	TOTAL	110		86

En consecuencia, nuestra muestra comprende:

n = 86 servidoras en diferentes ocupaciones y establecimientos.

3.6. Técnicas de investigación e instrumentos

3.6.1. Técnicas investigación

En nuestro estudio de investigación utilizaremos la obra Técnicas de Investigación Social de Ezequiel Ander (1974), de la cual aplicaremos las técnicas siguientes:

La encuesta. La primera nos permitirá la captación de datos proporcionado por las servidoras que laboran en la Municipalidad, El Gobierno Regional, las trabajadoras de bares y las procesadoras de productos hidrológicos del distrito de Tumbes y la entrevista para contactar con los encuestados y las autoridades de las instituciones donde se aplicará el cuestionario.

3.6.2. Instrumentos de investigación

Para nuestro estudio utilizaremos el cuestionario que está conformado por 20 preguntas de respuestas cerradas que se aplicará en las sedes mencionadas en el numeral 7.5.1 anterior.

3.6.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información recogida en el cuestionario, se utilizará las técnicas estadísticas tales como: Pruebas paramétricas y pruebas no paramétricas que nos permitirá describir con mayor precisión los datos ordenados en gráficos trabajadas con el paquete estadístico del SPSS 22, esto nos facilitará presentar la información didácticamente en forma ordenada y sistematizada en su análisis e interpretación. Con el software SPSS se calculará la media, desviación típica y la veracidad de las hipótesis.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Objetivo General:

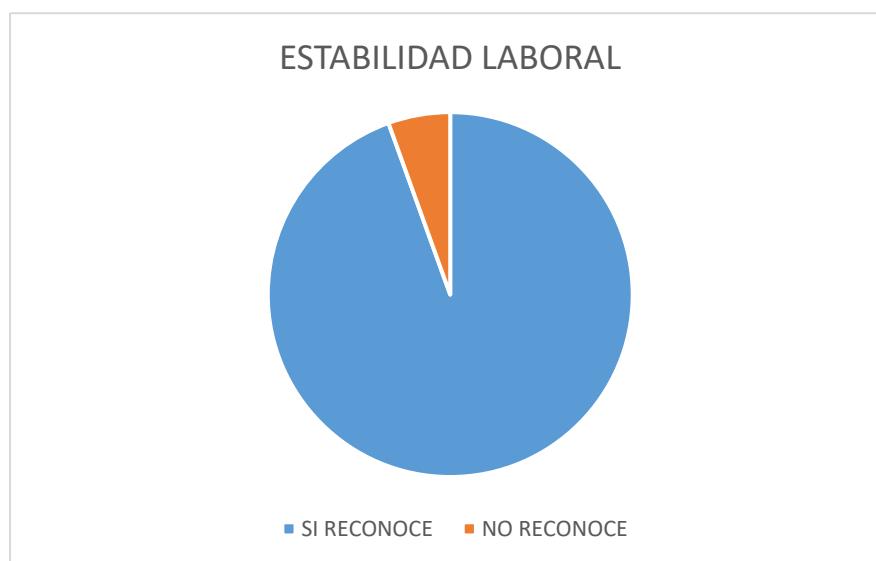
Identificar y describir cómo y qué normas laborales evaden los empleadores públicos y privados que afectan, discriminan y vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras en el distrito de Tumbes.

Tabla N° 2: ¿Considera usted que se debe reconocer constitucional y legalmente su derecho a la estabilidad laboral?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	34	94.5	94.5	94.5
1	2	5.5	5.5	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 01: ¿Considera usted que se debe reconocer constitucional y legalmente su derecho a la estabilidad laboral?



Interpretación:

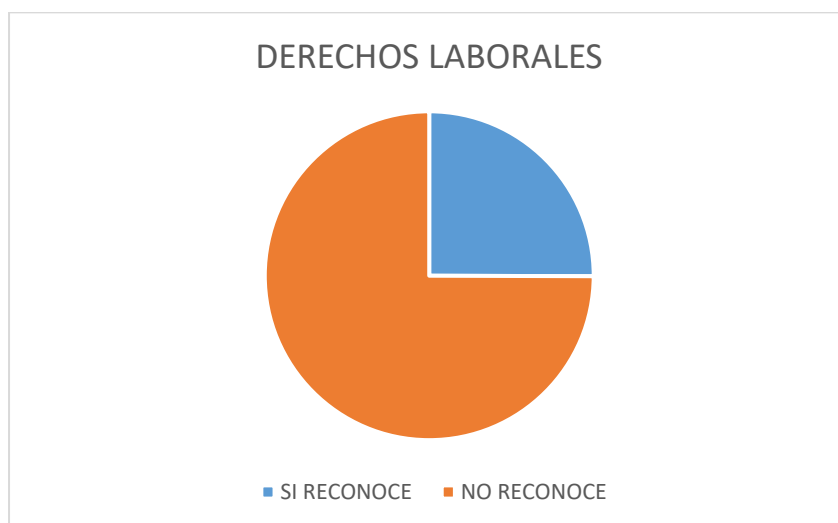
Se observa en la tabla 01, que 34 trabajadoras consideran que su derecho a la estabilidad laboral está reconocido constitucional y legalmente, del mismo modo se observa que 02 trabajadoras consideran que no se reconoce su estabilidad laboral no constitucional, ni legamente en la normativa peruana.

Tabla N° 3: ¿Considera usted que constitucionalmente se le reconoce todos sus derechos laborales en la institución donde labora?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	27	75.7	75.7	75.7
1	9	25.3	25.3	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 02: ¿Considera usted que constitucionalmente se le reconoce todos sus derechos laborales en la institución donde labora?



Interpretación:

Se observa en la tabla 02, que 27 trabajadoras consideran que aún no existe un reconocimiento completo de sus derechos laborales dentro de la constitución, del mismo modo se observa que 09 trabajadoras consideran existe reconocimiento completo de sus derechos laborales constitucionalmente.

Objetivos Específicos 1:

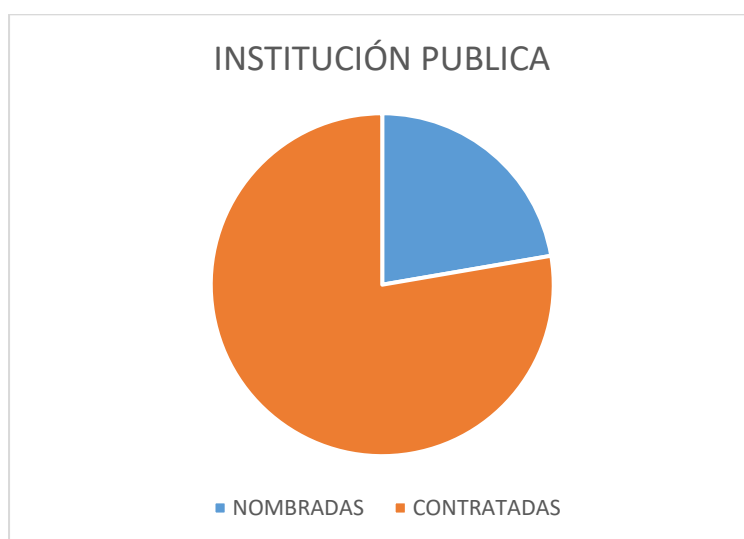
Describir como los empleadores públicos y privados evaden las normas laborales que favorecen a la mujer trabajadora vulnerando sus derechos en el distrito de Tumbes.

Tabla N° 04: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución pública?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	28	77.7	77.7	77.7
1	8	22.3	22.3	22.3
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 03: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución pública?



Interpretación:

Se observa en la tabla 03, que 28 trabajadoras son personas contratadas en el sector público, mientras que una cantidad nimia de trabajadoras, en este caso 02, se encuentran trabajando bajo nombramiento.

Tabla N° 5: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución privada?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	27	75.7	75.7	75.7
1	9	25.3	25.3	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 04: ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución privada?



Interpretación:

Se observa en la tabla 04, que 27 trabajadoras no se encuentran suscritas bajo un contrato laboral, lo cual es una cantidad razonable, mientras que, solo 09 trabajadoras se encuentran laborando bajo un contrato formal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2:

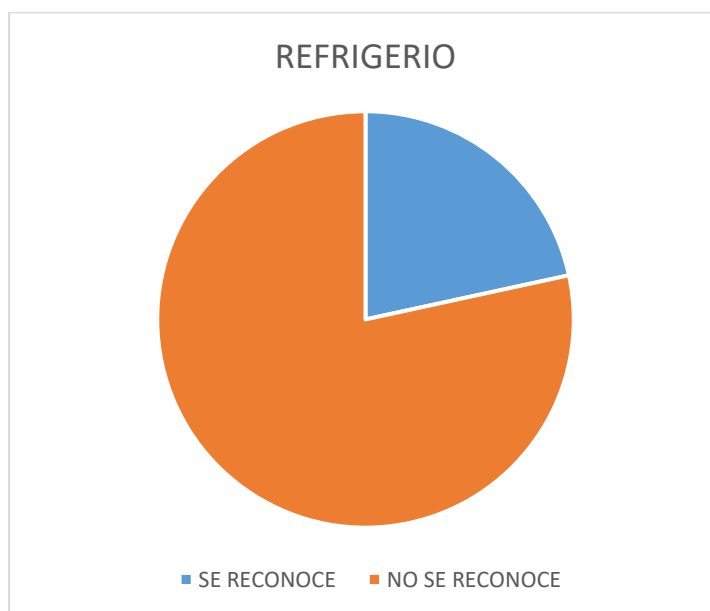
Describir cuales derechos laborales de la mujer trabajadora son vulnerados por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes.

Tabla N° 6: ¿La institución le reconoce refrigerio

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	28	78.4	78.4	78.4
1	8	21.6	21.6	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 05: ¿La institución le reconoce refrigerio?



Interpretación:

Se observa en la tabla 05, que 28 trabajadoras no se les reconoce refrigerio, mientras que, solo a 08 trabajadoras se les reconoce este derecho.

Tabla N° 7: ¿Percibe el servicio de movilidad?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	35	97.3	97.3	97.3
1	1	2.7	2.7	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 06: ¿Percibe el servicio de movilidad?



Interpretación:

Se observa en la tabla 06, que 35 trabajadoras no perciben ningún servicio o retribución por movilidad, mientras que, solo a 01 trabajadora percibe algún servicio de movilidad.

Tabla N° 8: ¿Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año en la entidad donde labora?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	32	89.2	89.2	89.2
1	4	10.8	10.8	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 07: ¿Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año en la entidad donde labora?



Interpretación:

Se observa en la tabla 07, que 32 trabajadoras no perciben CTS, mientras que, solo a 04 trabajadoras perciben el pago de este beneficio social.

Tabla N° 9: ¿Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	28	78.4	78.4	78.4
1	8	21.6	21.6	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 08: ¿Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores?



Interpretación:

Se observa en la tabla 08, que 28 trabajadoras no Participan de ninguna forma en alguna negociación colectiva, mientras que, solo a 08 trabajadoras son participes de las negociaciones colectivas.

Tabla N° 10: ¿Goza de vacaciones anualmente?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	19	51.4	51.4	51.4
1	17	48.6	48.6	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 09: ¿Goza de vacaciones anualmente?



Interpretación:

Se observa en la tabla 09, que 19 trabajadoras gozan de sus vacaciones de forma anual, mientras que casi la mitad 17 no goza de dichas vacaciones.

Tabla N° 11: ¿Goza del derecho a seguridad social como trabajadora?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	20	54.1	51.4	51.4
1	16	45.9	48.6	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 10: ¿Goza del derecho a seguridad social como trabajadora?



Interpretación:

Se observa en la tabla 10, que 20 trabajadoras no gozan del derecho a la seguridad social, mientras que casi la mitad 16 gozan de este derecho.

Tabla N° 12: ¿Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	34	93.5	93.5	93.5
1	2	6.5	6.5	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 11: ¿Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social?



Interpretación:

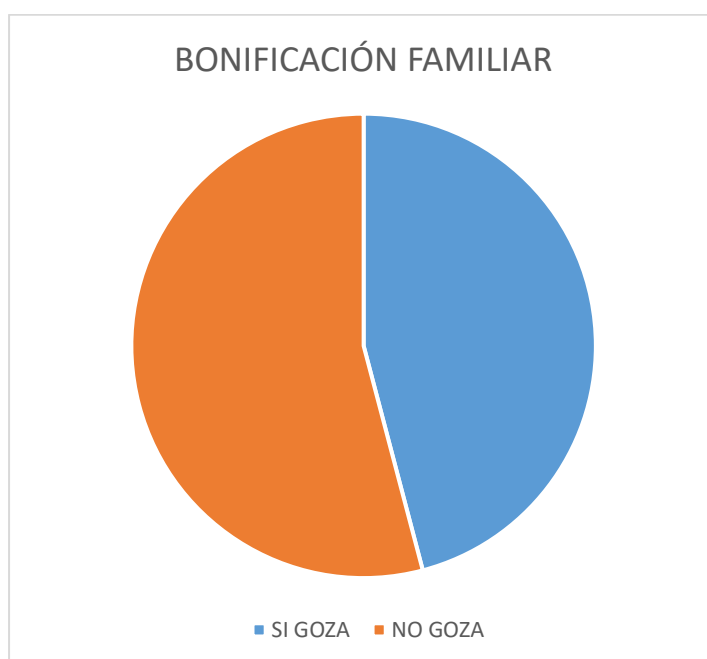
Se observa en la tabla 11, que 34 trabajadoras no pueden afiliar a su menor hijo, mientras que solo 02 pueden afiliar a su menor hijo.

Tabla N° 13: ¿Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	20	54.1	51.4	51.4
1	16	45.9	48.6	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 12: ¿Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores?



Interpretación:

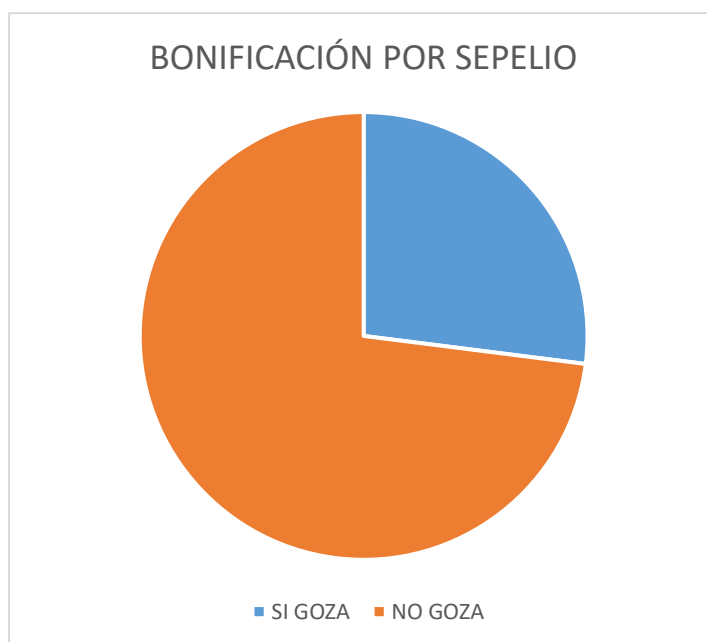
Se observa en la tabla 12, que 20 trabajadoras no gozan del derecho a la seguridad social para su menor hijo, mientras que casi la mitad 16 gozan de este derecho.

Tabla N° 14: ¿Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo o de su esposo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	26	73	73	73
1	10	27	27	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 13: ¿Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo o de su esposo?



Interpretación:

Se observa en la tabla 13, que 26 trabajadoras no gozan de ninguna bonificación por sepelio o luto, mientras que 10 gozan de este derecho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3:

Describir de qué manera los empleadores públicos y privados discriminan a la mujer trabajadora en el distrito de Tumbes.

Tabla N° 15: ¿Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	26	54.1	54.1	54.1
1	10	45.9	45.9	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 14: ¿Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad?



Interpretación:

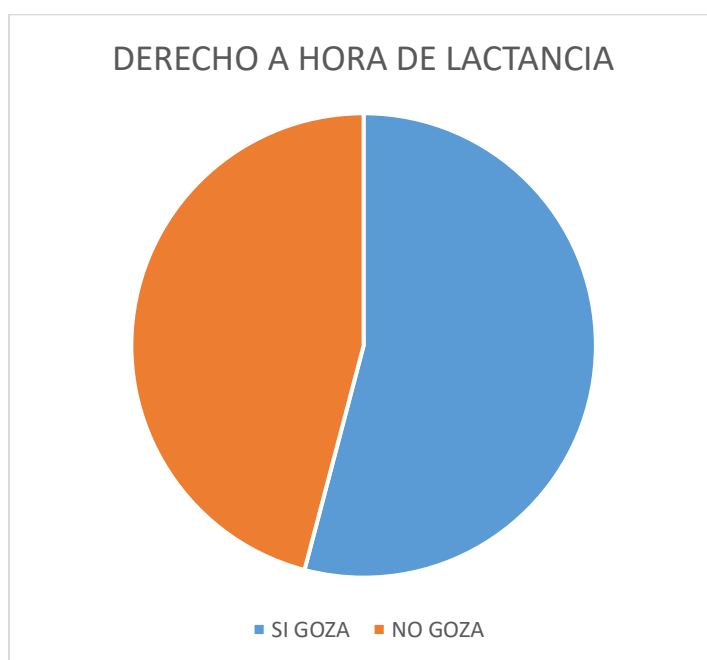
Se observa en la tabla 12, que 20 trabajadoras no gozan con licencia con goce por enfermedad, mientras que casi la mitad 16 gozan de este derecho.

Tabla N° 16: ¿Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1	19	54.1	54.1	54.1
2	17	45.9	45.9	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 15: ¿Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora?



Interpretación:

Se observa en la tabla 15, que a 19 trabajadoras si gozan con el derecho a su hora de lactancia, mientras que casi la mitad 17 no gozan de este derecho.

Tabla N° 17: ¿Le conceden aguinaldo en julio, diciembre y escolaridad?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1	21	58.3	58.3	58.3
2	15	41.7	41.7	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 16: ¿Le conceden aguinaldo en julio, diciembre y escolaridad?



Interpretación:

Se observa en la tabla 16, que a 21 trabajadoras si se les concede el aguinaldo de julio, diciembre y escolaridad; mientras que 15 no se les concede este derecho.

Tabla N° 18: ¿Le reconocen el Pago de horas extras?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
2	32	87.9	87.9	87.9
1	4	12.1	12.1	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 17: ¿Le reconocen el Pago de horas extras?



Interpretación:

Se observa en la tabla 17, que a 32 trabajadoras no se les reconoce su pago de horas extra; mientras que solo a 4 se les reconoce este derecho.

Tabla N° 19: ¿Le están pagando el sueldo mínimo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1	18	50.5	50.5	50.5
2	18	49.5	49.5	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 18: ¿Le están pagando el sueldo mínimo?



Interpretación:

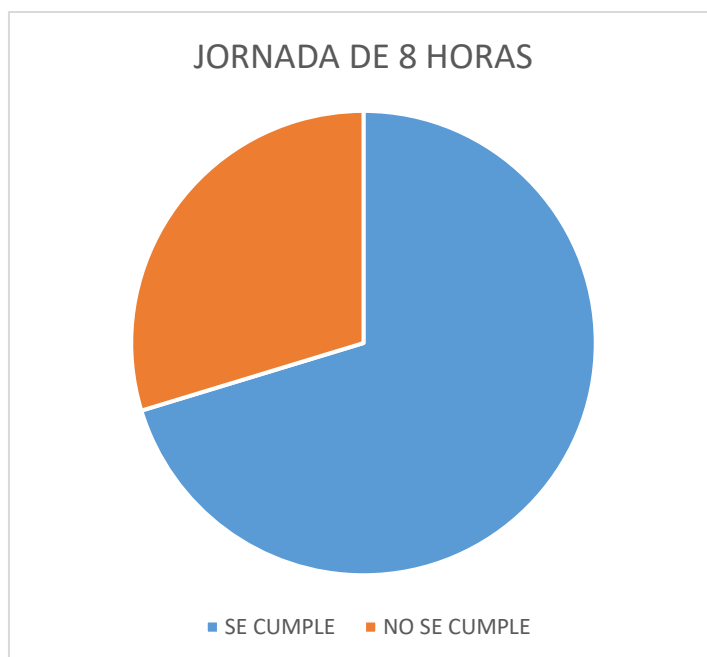
Se observa en la tabla 18, que a 18 trabajadoras se les reconoce su pago de sueldo mínimo; mientras que a 18 no se les reconoce este derecho.

Tabla N° 20: ¿Su jornada laboral es de 8 horas?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1	25	70.3	70.3	70.3
2	11	29.7	29.7	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 19: ¿Su jornada laboral es de 8 horas?



Interpretación:

Se observa en la tabla 19, que 25 trabajadoras laboran 8 horas por lo que se cumple con este derecho; mientras que 11 trabajadoras labran mas de sus 8 horas.

Tabla N° 21: ¿Goza de permiso por estudios?

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1	19	54.1	54.1	54.1
2	17	45.9	45.9	100
Total	36	100	100	

Nota: Las respuestas fueron cerradas, determinadas en si (1) y no (2)

Figura N° 20: ¿Goza de permiso por estudios?



Interpretación:

Se observa en la tabla 20, que a 19 trabajadoras si gozan con el derecho a su permiso de estudios, mientras que casi la mitad 17 no gozan de este derecho.

4.2. Discusión

“La construcción de una tesis constituye una prueba para madurar intelectualmente. Quien la haya realizado puede enfrentarse mejor que quien no la hizo a aquellos retos académicos y profesionales. (Ramos Núñez, 2018)”

Respecto del objetivo general, el cual consistió en Identificar y describir cómo y qué normas laborales evaden los empleadores públicos y privados que afectan, discriminan y vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras en el distrito de Tumbes; los resultados muestran que, primero debemos ser determinantes en reconocer que la constitución no realizar un desarrollo adecuado respecto a los derechos laborales y más específicamente aquellos que se les confiere a la mujer, por otro lado los empleadores no cumplen de forma íntegra las pocas normas que existen respecto a los derecho laborales que le corresponden al sexo femenino, por cuanto, las instituciones tanto públicas como privadas dificultan la posición de la mujer para que esta pueda desarrollarse y obtener un puesto gerencial o de mando; por ello las trabajadoras encuestadas respondieron que, no solo, no sienten que la constitución peruana las respalde, sino que aquella cantidad reducida de normas laborales que las respalda no están siendo cumplidas por sus empleadores, como se puede observar en la TABLA01 y 02 donde el 94.5 y el 75.7 indicaron no solo que no solo no se sienten respaldadas por la constitución, sino que, las instituciones donde laboran no realizan el cumplimiento adecuado de las normas de trabajo; estos resultados guardan similitud con la Estadística del INEI, el Ministerio de Trabajo o del Ministerio de la Mujer nos revela que tenemos miles de mujeres que laboran en diferentes actividades y para diferentes organizaciones públicas y privadas como nombradas, contratadas, eventuales, sin contrato e informales y las declaraciones de ellas sobre sus derechos laborales son siempre de inconformidad. La vulneración de los derechos laborales no solo una situación peruana, se da en todos los continentes. Cuando un empleador quiere despedir a un trabajador, siempre encuentra razones para hacerlo.

Respecto del objetivo específico 01, Describir como los empleadores públicos y privados evaden las normas laborales que favorecen a la mujer trabajadora vulnerando sus derechos en el distrito de Tumbes; hemos podido notar que tanto

en la tabla 03 y 04 de forma similar existe una coincidencia básica la inestabilidad laboral, notamos que tanto en el sector público y privado en el distrito de Tumbes, en ambos casos las trabajadoras son contratadas 77.7 y 75.7 respectivamente, lo que pone a la mujer tumbesina en un estado de vulnerabilidad, estos resultados guardan correlación con lo mencionado por (BELTRAN, 2013) No se respeta la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y más aún, cuando se trata de personal contratado como ocurre en la Provincia de Tumbes y en los demás departamentos del Perú, hay muchos de los derechos laborales que a las mujeres no les reconocen aun teniendo título profesional, porque si es un contrato laboral CAS o contrato privado, aparte de que no figuran en planillas, muchos servidores y servidoras no reciben boletas de pago.

En cuanto al objetivo específico 02, Describir cuales derechos laborales de la mujer trabajadora son vulnerados por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes; podemos notar respecto a las trabajadoras encuestadas que en el distrito de Tumbes los empleadores están vulnerando los derechos a las mujeres como contar con refrigerio, movilidad, CTS, vacaciones, etc; o desde el derecho tan básico como proporcionar seguridad social a la trabajadora y su familia; con ello nos damos cuenta que hay muchos derechos que son vulnerados poniendo a la mujer en un estado de indefensión, por ello (Navarro, 2012) nos indica, la mujer para obtener un puesto de trabajo acepta involuntariamente la vulneración de sus derechos laborales.

Por último, el objetivo específico 03, Describir de qué manera los empleadores públicos y privados discriminan a la mujer trabajadora en el distrito de Tumbes; según las tablas finales podemos notar que los empleadores discriminan a la mujer, dado que, no le otorgan licencia por maternidad, tampoco le reconocen el pago de horas extra, ni siquiera cumplen con pagar el sueldo mínimo que contempla la Ley, entre otros derechos que ponen a la mujer en un estado susceptible, respecto con los trabajadores varones

Por todo lo expuesto, estamos muy lejos de ser un distrito ejemplo a nivel nacional y que nos falta mucho para poder alcanzar la equidad laboral entre hombres y

mujeres para poder encontrar un estado de derecho pleno, lo cual se encuentra esgrimido en nuestra carta magna.

V.- CONCLUSIONES

- 5.1 Determino que los empleadores del sector público como del privado están evadiendo las normas laborales vigentes que le favorecen a la mujer trabajadora del Distrito de Tumbes, dado que, dichas mujeres no solo sienten que no se les protege adecuadamente sus derechos laborales, sino que, también se sienten vulneradas y soslayadas por sus empleadores.
- 5.2 Concluyo que, la mayoría de trabajadoras del Distrito de Tumbes del sector público y privado se encuentran laborando bajo contratos a tiempo determinado lo que las deja en una situación de inestabilidad laboral lo que es perjudicial para ellas y para su familia.
- 5.3 Se llegó a la conclusión que, hay un sin número de derechos y facultades que se le son vulnerados a la mujer tumbesina como no cumplir con el depósito de sus CTS u otorgarle sus vacaciones anuales entre otros derechos.
- 5.4 Determino que existe una discriminación hacia las trabajadoras del distrito de Tumbes, por cuanto, no se cumple ni siquiera con lo más básico que es el pago del sueldo mínimo vital establecido por Ley, por consiguiente, ponen a la mujer en un estado de vulnerabilidad que puede llegar a ocasionar otros problemas sociales.

VI.-RECOMENDACIONES

- 6.1 Establecer talleres que sean tomados dentro de la institución en la cual laboran donde se les enseñe a las mujeres cuáles son sus derechos y facultades; y a donde deben recurrir si es que la institución donde laboran está vulnerando alguno de estos derechos.
- 6.2 Implementar políticas macro a nivel Regional donde no solo involucre a las mujeres sino, a la sociedad en su conjunto donde se enseñe que la mujer tiene tantos o igual derechos que los varones, y que si ven que se les están vulnerando los derechos de alguna fémina puedan realizar una denuncia de forma anónima.
- 6.3 Por último, buscar el establecimiento de un curso en las escuelas donde se enseñe los derechos de las mujeres, que estas se encuentran en un estado de equidad con los varones en toda índole.

VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander Egg, E. (1914) Introducción a las Técnicas de Investigación Social, Editorial Humanitas, Buenos Aires. Argentina.

Álvarez López, E M. (2008) Factores Jurídicos Sociales que Limitan el Ejercicio de los Derechos de la Mujer y la necesidad de que se cree el Instituto Público de la Defensa de los Derechos de la Mujer. Guatemala.

Bastidas, M. (2011) Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Lima: Asociación de desarrollo comunal.

Beltrán Larco, L. P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado.

Bunge, M. (2014). La Ciencia, su Método y su Filosofía. Sudamericana.

Cabezas Ortega, C. B. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Constitución Política del Perú, (2019), Décimo Tercera Edición, Texto actualizado con las reformas ratificadas en el Referéndum de 2018. Lima. Perú.

Córdova A, E. M. & Rodríguez, Y. M. (2021) LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19.

Domínguez, Claudia Vázquez. (2018) «Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)».

www.inea.gob.mx.México.

Espinal Atencio, N. I. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo.

Fuertes Medina, P. (2013) Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú. Organización Internacional del Trabajo.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (Vol. 3). México: McGraw-Hill.

Jiménez Sanjinés, R. (2001) "Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I.

Marcenaro Frers, R A., (2009). Los Derechos Laborales de Rango Constitucional. Tesis para optar el grado de Maestría. PUCP. Lima. Perú.

Mcclelland. D. C. (1989). Estudio de la Motivación humana. Madrid: Editorial Narcea.

Montoya Melgar, A. (1993) "Derecho del Trabajo". Ed. Madrid España.

Landa, César. (2010) Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Palestra; pp. 13- 17. Lima.

Navarro G. S, M. Del C. (2017), Integración Socio-laboral para Mujeres en Riesgo de Exclusión Social: Propuesta de intervención formativa. UNED-Madrid. España.

Neves Mujica, J. (2007) Introducción al Derecho Laboral. Segunda edición.: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11. Lima.

Núñez, M., & Vargas, A. (2012). *El rol de la capacitación institucional en la incorporación*

de la perspectiva de género y la política de equidad de género del Poder Judicial costarricense (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2012-01.pdf>.

Pell Arthur R. (1997) *Administración a su personal fácil*. Edit. Prentice hall hispanoamericana.

Puémape Vilela, O. M., Velásquez Huamaní, J. W., Roca Moreyra Trillo, F. M., & Acuña Acevedo, D. A. (2017) *Propuesta modelo certificación equidad de género*.

Revista CS, N°. 18, (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una Mirada Histórica a la Conquista de los Derechos de las Mujeres*. Universidad ICESI. México.

Rozas, N. C. B., & Gutiérrez, K. B. (2020). *Los beneficios sociales de las mujeres en Alemania y Perú*.

Ramos Núñez, C. (2018) "Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento" <https://virtual.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Como-hacer-una-tesis.pdf>

Villanueva Flores, R. (1997) *Análisis del Derecho y perspectiva de género*. En: *Derecho PUCP* 51.

VIII.-ANEXOS

Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	MEDICIÓN
Normas laborales del Perú	a) Constitucional	Es la máxima norma de respalda los derechos de la persona en general y de la mujer en particular en todo el país. Las leyes laborales, son normas que regulan el trabajo de los servidores públicos y privados	1. Reconocen constitucional y legalmente sus derechos laborales. 2. constitucionalmente se reconoce todos los derechos laborales de la mujer.	NOMINAL Y ORDINAL
	b) Institucional	Referida al centro laboral donde se desempeña el trabajador que según la tenencia, puede ser público o privado	3. Personal nombrado o contrato en institución pública. 4. Personal nombrado o contratado en institución privada.	
			5. La institución les reconoce refrigerio 6. Perciben el servicio de movilidad.	

<p>Derechos de la mujer tumbesina.</p>	<p>c) Derechos Laborales.</p>	<p>Derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por la Constitución Política por las leyes del estado peruano.</p>	<p>7. Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por año.</p> <p>8. Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores.</p> <p>9. Goza de vacaciones anualmente</p> <p>10. Goza del derecho a seguridad social como trabajador.</p> <p>11. Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social.</p> <p>12. Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores.</p> <p>13. Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo, de su esposo.</p> <p>14. Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad.</p> <p>15. Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora.</p> <p>16. Recibe sus aguinaldos</p> <p>17. Percibe pago de horas extras</p> <p>18. Tiene jornada laboral completa.</p> <p>19. Muestra satisfacción laboral</p> <p>20. Goza de permiso por estudios.</p>	
---	-------------------------------	--	---	--

CUESTIONARIO

1. DISTRITO:

2. DEPARTAMENTO: TUMBES

3. UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL: O2 RÍMAC

INSTRUCCIONES:

Le solicito tener la amabilidad de colaborar con la investigación denominada:
Constitución
Política y la Defensa de los Derechos Laborales en la Mujer en el distrito de Tumbes.
~~por lo que le solicitamos responder el siguiente cuestionario:~~

1. ¿Considera usted que se debe reconocer constitucional y legalmente su derecho a la estabilidad laboral?

a) Si () b) No ()

2. ¿Considera usted que constitucionalmente se le reconoce todos sus derechos laborales en la institución donde labora?

a) Si () b) No ()

3. ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución pública?

a) Si () b) No ()

4. ¿Es Usted personal nombrado o contratado en institución privada?

a) Si () b) No ()

5. ¿La institución le reconoce refrigerio?

a) Si () b) No ()

6. ¿Percibe el servicio de movilidad?

a) Si () b) No ()

7. ¿Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año en la entidad donde labora?

a) Si () b) No ()

8. ¿Participa en la negociación colectiva con los demás trabajadores?

a) Si () b) No ()

9. ¿Goza de vacaciones anualmente?

a) Si () b) No ()

10. ¿Goza del derecho a seguridad social como trabajadora?

a) Si () b) No ()

11. ¿Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social?

a) Si () b) No ()

12. ¿Goza de bonificación por familia: esposo e hijos menores?

a) Si () b) No ()

13. ¿Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo,
de su esposo?

a) Si () b) No ()

14. ¿Les reconocen licencias con goce de remuneración por enfermedad?

a) Si () b) No ()

15. ¿Tiene derecho a la hora de lactancia en la institución donde labora?

a) Si () b) No ()

16. ¿Le conceden aguinaldo en julio, diciembre y escolaridad?

a) Si () b) No ()

17. ¿Le reconocen el Pago de horas extras?

a) Si () b) No ()

18. ¿Le están pagando el sueldo mínimo?

a) Si () b) No ()

19. ¿Su jornada laboral es de 8 horas?

a) Si () b) No ()

20. ¿Goza de permiso por estudios?

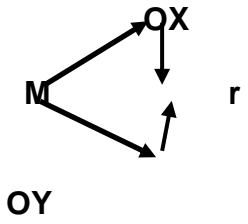
a) Si () b) No ()

GRACIAS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NORMAS LABORALES DEL PERÚ Y VULNERACION DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL DISTRITO DE TUMBES

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INTRUMENTO
Problema general	Hipótesis General	Objetivo General	Variables	Metodología	Población	Se utilizará como instrumentos de recolección de datos, al cuestionario.
PG: ¿Cuáles, como y qué relación hay entre las normas laborales y los derechos de la mujer prevista en la Constitución Política del Perú y en las leyes del trabajo vulneradas por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes?	HiG: Las normas laborales y los derechos de la mujer prevista en La Constitución y las Leyes son vulneradas por los empleadores públicos y privados violando la relación legal entre ellas.	OG: Analizar y determinar la relación entre las normas laborales y los derechos de la mujer prevista en la Constitución Política y las leyes vulneradas por los empleadores públicos y privados en el distrito de Tumbes.	NORMAS LABORALES. V.Y: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	TIPO: La investigación es descriptiva aplicada al campo del derecho. NIVEL: Es descriptivo MÉTODOS: Método científico, dialéctico, socio jurídico y hermenéutico.	Nuestra población de tipo finita y comprende 4 estratos sociales laborales con un total de 110 trabajadoras.	
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	Indicadores	Diseño del Investigación	Muestra	
PE1: ¿Qué normas laborales aplicadas al trabajo de la mujer son vulneradas por los empleadores públicos en el distrito de Tumbes?	Hi1: Las normas laborales aplicadas al trabajo de la mujer que los empleadores públicos vulneran son la Constitución y las leyes del	OE1: Determinar las normas laborales, previstas en la Constitución Política del Perú y en las leyes del trabajo que son vulnerados por los	Ver cuadro de operacionalidad de las variables.	o correlacional descriptivo de dos variables. sus símbolos significan lo siguiente:	La muestra seleccionada es de tipo probabilística, sub tipo estratificada y comprende 86	

<p>PE2: ¿Qué normas laborales aplicadas al trabajo de la mujer son vulneradas por los empleadores privados?</p> <p>PE3: ¿Cuáles y que relación existe entre las normas laborales y derechos de la mujer que son vulnerados por los empleadores del sector público y privado en el distrito de Tumbes?</p>	<p>trabajo.</p> <p>Hi2: Las normas laborales aplicadas al trabajo de la mujer que los empleadores privados vulneran son la Constitución y las leyes del trabajo.</p> <p>Hi3: Las normas laborales y los derechos de la mujer están contemplados en la Constitución Política del Perú y las leyes del trabajo estableciendo su relación legal para los empleadores del sector público y privado.</p>	<p>empleadores públicos.</p> <p>OE2: Determinar normas laborales previstas en la Constitución Política del Perú y en las leyes del trabajo que son vulnerados por los empleadores privados.</p> <p>OE3: Establecer y describir la relación legal entre las normas laborales y derechos de la mujer contemplados en la Constitución del Perú y las leyes del trabajo que son vulneradas por los empleadores del sector público y privado.</p>		<p>M = Muestra de estudio. O=Observaciones o pruebas, o cuestionarios. VX = : Normas laborales del Perú VY = Vulneración de los derechos laborales de la mujer r= Correlación entre variables.</p> 	<p>trabajadoras mujeres.</p>	
---	---	--	--	---	------------------------------	--