



IUS VOCATIO

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO

Vol. 5, n.º 5, enero-junio, 2022, 109-116

Publicación semestral. Huánuco, Perú

ISSN: 2810-8043 (En línea)

DOI: 10.35292/iusVocatio.v5i5.609

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE EN SU CENTRO LABORAL: UN HECHO LETAL QUE PASA DESAPERCIBIDO

DISCRIMINATION OF PREGNANT WOMEN IN WORKPLACE: A LETHAL FACT THAT GOES UNNOTICED

NILTON EDWIN PANTOJA ROSAS
Corte Superior de Justicia de Huánuco
(Huánuco, Perú)
Contacto: npantojar@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5282-8975>

RESUMEN

En el presente artículo se revisa y analiza el caso de la discriminación laboral que, por su condición, sufre la mujer gestante en su centro laboral, a pesar de que, según una serie de normativas legales nacionales e internacionales, esta persona debe tener especial protección por parte del Estado y las autoridades. Asimismo, se da cuenta de las razones y las consecuencias de este tipo de discriminación.

Palabras clave: discriminación laboral; mujer gestante; gestación; empatía laboral.

Términos de indización: derecho laboral, mujer, embarazo, discriminación (Fuente: Tesaurus Unesco).

ABSTRACT

This article analyzes the case of the discrimination suffered by a pregnant woman in the workplace due to her condition despite that she should be afforded special protection by the State and the authorities in line with a number of national and international laws. Likewise, the reasons for and consequences of this type of discrimination are examined.

Key words: workplace discrimination; pregnant woman; pregnancy; empathy in the workplace.

Indexing terms: labour law, women, pregnancy, discrimination (Source: Unesco Thesaurus).

Recibido: 15/06/2022

Revisado: 22/06/2022

Aceptado: 23/06/2022

Publicado en línea: 30/06/2022

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

Al abordar la discriminación de la mujer gestante en su centro laboral —tema álgido, problemático y, por ende, cuestionado por muchos—, se vienen a mi mente las conversaciones o, en su defecto, los comentarios con mi primogénito, quien se sirvió de estos para elaborar su tema de investigación en su casa de estudios.

Siempre se ha tenido el concepto de que toda persona merece que sus derechos se respeten, en razón de que la Constitución Política los protege, y también porque así nos lo han inculcado las enseñanzas de nuestros padres. No obstante, hoy se advierte que la discriminación no solo está relacionada, por decirlo menos, con la condición económica, racial, religiosa, social, sexual, académica y con la orientación sexual; sino que hay otra forma de discriminación, que a la luz de la realidad social pasa desapercibida y trae una consecuencia nefasta, puesto que, pese a que existen normas de protección para la mujer gestante, no se respetan.

La omisión de dichas reglas es grave y condenable, ya que se gesta dentro de una sociedad en la que es común, cuando se concurre a una institución privada o estatal, verificar que por doquier hay avisos con la frase «Preferencia al anciano, mujeres con hijos y mujeres gestantes». Este tipo de mensaje no se limita a los establecimientos, sino que se ha vuelto una práctica en nuestro habitual vivir (lógicamente con un grado de respeto hacia estas personas vulnerables, inculcado en nuestros hogares); por ejemplo, cuando viajamos en los ómnibus cedemos los asientos a los ancianos, las mujeres con hijos y las gestantes en razón de que se trata de personas vulnerables por su condición de tal.

En esa línea, en el presente artículo abordaremos la discriminación de la mujer gestante. No se trata de una discriminación de una persona por ser mujer, sino de una mujer en estado de gestación, condición que, en ocasiones, poco o nada le importa al empleador estatal o privado. Ello obviamente refleja la realidad de nuestra sociedad en el incumplimiento de las leyes que protegen a la mujer gestante, por lo que, para esbozar y comprender lo expuesto, haremos referencia a un proceso judicial planteado ante el Poder Judicial por una mujer gestante.

Carla laboraba en una municipalidad distrital y luego de haber transcurrido más de seis meses en dicha institución, quedó embarazada, por lo que, en aras de su instinto materno, puso en conocimiento a su empleador sobre su estado de gestación con la finalidad de que se le considere, por humanidad, que los trabajos a realizar no atenten contra su integridad y, por ende, la del concebido. Además, dio a conocer tales hechos porque así lo manda la ley. El empleador, una vez enterado de los hechos, inició con actos de hostilización laboral como cuestionar indebidamente el trabajo realizado, cursar memorándums, disponer sutilmente que trabaje más de ocho horas, solicitar que labore los días sábados, entre otras acciones. Finalmente, procedió a despedirla del trabajo, puesto que el rendimiento de la mujer gestante no será el mismo de una mujer que no está gestando.

Una vez que fue despedida del trabajo, y con una gestación avanzada, Carla decidió recurrir al Poder Judicial y, a través de una demanda, solicitó su reincorporación a su centro laboral por la causal de discriminación por mujer gestante. Ante lo cual, el Poder Judicial, luego de los trámites respectivos, emitió la sentencia y precisó que se había acreditado la

discriminación por su estado de gestación, y, como tal, merecía toda la protección por parte de su empleador. Por ende, se dispuso su reincorporación al centro laboral.

2. CONSIDERACIONES JURÍDICAS DE LA NO DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE

Nuestra Constitución Política, en el artículo 23, precisa que el Estado protege especialmente a la madre. Este deber se traduce en las obligaciones estatales de adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil. Este derecho no solo se ve plasmado en nuestra constitución, sino en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, en el numeral 1 del artículo 11 y en los literales a y d del numeral 2 del mismo artículo.

Por otro lado, en el Perú rige la Ley n.º 30367, Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Período de Descanso, cuyo artículo 1 decreta la modificación del artículo 29, literal e, del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, de modo que se precise la prohibición del despido de la mujer trabajadora durante el embarazo, nacimiento y periodo de lactancia, o dentro de los noventa días posteriores al parto.

Asimismo, la Ley n.º 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Hombres y Mujeres, dictamina 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 el período de lactancia» (art. 6).

Por su parte, el Tribunal Constitucional del Perú, en la sentencia recaída en el Expediente n.º 0206-2005-PA/TC, caso César Antonio Baylón Flores, precisa que

del mismo modo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, o de cualquier otra índole,

tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme el artículo 23 de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre (fundamento 15).

Finalmente, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (C183) establece que

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad (art. 8).

3. ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

Al iniciar el desarrollo del presente trabajo, hemos sostenido que este tipo de discriminación es el más grave y letal en razón de que, pese a la existencia de normas jurídicas de estricto cumplimiento en el ámbito laboral, se vulnera uno de los derechos más sensibles de la mujer, esto es, su estado de gestación. Esta situación demuestra que nuestra sociedad no asume esa responsabilidad jurídica y moral, toda vez que, de manera indirecta, se atenta contra un ser indefenso, como es el que se viene gestando en las entrañas de aquella mujer.

De ahí que el Estado peruano proteja especialmente a la madre a través de la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación; empero, ello no es cumplido en la mayoría de los casos por parte de los empleadores del sector público y privado, quienes proceden, aun a sabiendas del estado de gestación de las trabajadoras, a despedirlas de

su centro laboral. Esto no solo causa daños económicos a la madre, sino que esta sufre un daño aún más grave en su estado psíquico, puesto que la mujer, por su propia naturaleza, al asumir la condición de gestante, tiende a proteger a su hijo no solo dentro de su vientre, sino que también se preocupa por la subsistencia y la alimentación del hijo. De modo que este acto de discriminación se presenta como una amenaza a la protección de la madre trabajadora y, por ende, limita otros derechos constitucionales como la adquisición de alimentos, medicina, vestido, y el derecho a la salud del ser que espera.

3.1. Importancia de este tipo de discriminación

Se debe precisar que el común de los mortales, de manera directa o indirecta, discriminamos a las personas por distintas razones, puesto que lo hemos normalizado. Esta conducta podría ser atribuida al miedo a ser rechazados, lo que convierte a la persona en alguien que no es; sin embargo, al existir normas jurídicas que establecen la prohibición de la discriminación, el despido de una mujer gestante se vuelve un acto que contraviene gravemente a la norma. Asimismo, este es un mal endémico que trastoca las fibras más álgidas de toda mujer, al verse vulnerados sus derechos laborales por tener la condición de gestante, acto que constituye el más vil y condenable proceder.

3.2. ¿Por qué se dan estos actos de discriminación?

Consideramos que esta discriminación es el reflejo de una pobreza mental y cultural, al no asumir la responsabilidad en el cumplimiento de las normas establecidas por el Estado, o al considerar que la mujer gestante constituye un elemento que no cumplirá los objetivos de la empresa o las funciones asignadas por su condición, sin tener en cuenta que la gestación no limita su capacidad cognoscitiva. Este es un grave error que se convierte en una injusticia que debe pagar la mujer gestante, quien sufre en silencio sin entender por qué la gestación conlleva al despido, cuando es el acontecimiento más natural y hermoso de la humanidad y de todo ser vivo. Por el contrario, se convierte en una pesadilla permanente que se agudiza debido a las creencias que hemos almacenado en nuestra mente, ya que los empleadores no tienen ojos para ver que el estado de gestación

de una mujer no constituye una limitación. Consideramos que hay una falta de empatía con un ser que requiere mayor protección no solo en el ámbito laboral sino en el ámbito psicológico. Recordemos que la gestación de un ser produce cambios hormonales en la mujer, razón por la cual se torna muy susceptible a hechos adversos a sus intereses, como limitar el ejercicio de su derecho al trabajo por ser gestante.

Este tipo de discriminación resulta condenable, puesto que, pese a la existencia de una prohibición expresada en las normas de estricto cumplimiento, son los empleadores que despiden a una mujer gestante los primeros en quebrantarla. De ahí que el Estado condena esta vía de hecho y ha fijado mecanismos procesales para restaurar los derechos vulnerados de la mujer gestante, atendiendo a su vulnerabilidad. Este acto de discriminación se ha venido realizando desde hace mucho tiempo y ha pasado desapercibido ante los ojos de la sociedad, sin mayor condena. En ese sentido, consideramos que este tipo de discriminación es la más nefasta, ya que la víctima es una mujer en estado de gestación, quien no puede evitar ni controlar públicamente estos hechos que ocurren dentro de un ámbito privado laboral y que solo se ven reflejados a través de los procesos judiciales que se instauran ante el perjuicio ocasionado.

4. CONCLUSIONES

1. Se acredita que los actos de discriminación no solo se producen de manera directa o indirecta por distintas razones, sino que también se concretan dentro del ámbito laboral cuando la mujer se encuentra en estado de gestación.
2. La discriminación por razón de gestación ocasiona daños perjudiciales en la agraviada, puesto que no solo causa un perjuicio económico sino también psicológico, que es dañino para la mujer debido a su sensibilidad producto del estado de gestación.
3. La sociedad refleja la falta de empatía con la mujer, así como la ausencia de asimilación y cumplimiento de las normas dictadas por el Estado.
4. Corresponde fortalecer a las instituciones y sensibilizar a los empleadores para que sean más empáticos con una mujer gestante dentro del ámbito laboral, de modo que comprendan que ella requiere mayor

protección no solo por razones económicas sino principalmente por su estado psicológico.

5. La gestación es una etapa natural de todo ser vivo y, como tal, requiere de un mayor cuidado y protección. A pesar de que lo tenemos a la vista, no somos capaces de verlo; por el contrario, nos empeñamos en maltratar a una persona que requiere mayor protección.
6. Se debe fortalecer la capacitación en los derechos de la mujer gestante a fin de evitar la materialización de este tipo de discriminación en el ámbito laboral, de modo que se condenen estos hechos al acreditarse que el despido se debió a la condición de mujer gestante.

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Nueva York: 18 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Congreso de la República (2015). Ley n.º 30367, Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso. Lima: 24 de noviembre de 2015. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-protege-a-la-madre-trabajadora-contr-el-despido-arb-ley-n-30367-1315977-1/>
- Congreso de la República (2017). Ley n.º 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres. Lima: 26 de diciembre de 2017. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>
- Organización Internacional del Trabajo (2000). C183 - Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Ginebra: 30 de mayo de 2000. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 0206-2008-PA/TC. Lima: 28 de noviembre de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>