

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**



TESIS:

**DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS
SEXUALES EN EL PROSTÍBULO DE LA CIUDAD DE
HUÁNUCO, 2018**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

CESPEDES MONGE, Graciela Liseth

ASESOR:

Dr. Jhon Fernando MEZA BLACIDO

Huánuco – Perú
2018



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 400-2019-DFD-UDH
Huánuco, 22 de abril de 2019.

Visto la Resolución N° 108-2018-DCATP-UDH de fecha 07 de agosto de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES EN EL PROSTITIBULO DE LA CIUDAD DE HUANUCO - 2018**”, presentado por la Bachiller “**Graciela Liseth CESPEDES MONGE**”;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N°1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Oficio N° 06-2018-UDH/FDCP/JFMB de fecha 22 de noviembre de 2018, el Mg. Jhon Fernando Meza Blacido Asesor del Proyecto de Investigación “**DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES EN EL PROSTITIBULO DE LA CIUDAD DE HUANUCO - 2018**”, *aprueba el informe final de la Investigación;*

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo la Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- *DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Graciela Liseth CESPEDES MONGE**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:*

<i>Dr. Andy W. Chamoli Falcón</i>	<i>: Presidente</i>
<i>Abg. Hugo O. Vidal Romero</i>	<i>: Secretario</i>
<i>Mg. Mariella C. Garay Mercado</i>	<i>: Vocal</i>



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 400-2019-DFD-UDH
Huánuco, 22 de abril de 2019.

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 26 de abril de 2019 a horas 10:00 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Handwritten Signature]
Dr FERNANDO CORDOBA BARRUETA
DECANO



**ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION
Y SUSTENTACION DE UNA TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 am horas del día veintiseis del mes de abril del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salón de simulación de audiencias judiciales los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 400-2019-DFD -UDH del 22 de abril de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis de la Graduada **Graciela Liseth CESPEDES MONGE** la postulante al Título de Abogada, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

JURADOS CALIFICADORES

PUNTAJE

Dr. Andy W. Chamoli Falcón	Presidente	<u>11</u>
Abg. Hugo O. Vidal Romero	Secretario	<u>11</u>
Mg. Mariella C. Garay Mercado	Vocal	<u>11</u>

CALIFICATIVO : 11 Once
En números En letras

RESULTADO : Aprobada por Unanimidad.

.....
Dr. Andy W. Chamoli Falcón
Presidente

.....
Abg. Hugo O. Vidal Romero
Secretario

.....
Mg. Mariella C. Garay Mercado
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y a todas aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A la UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión.

Al Mg. Jhon Meza Blacido por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia y su paciencia ha logrado en mí que pueda terminar la tesis con éxito.

INDICE

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Resumen	
Abstrac	
Introducción	

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	7
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivo general	10
1.4. Objetivo específico	10
1.5. Justificación de la investigación	10
1.6. Limitaciones de la investigación	11
1.7. Viabilidad de la investigación	11

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Definiciones conceptuales	39
2.4. Hipótesis	40
2.5. Variables	41
2.6. Operacionalización de variables	41

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	42
3.1.1. Enfoque	42
3.2.2. Alcance o nivel	42
3.2.3. Diseño	42
3.2. Población y muestra	42
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	43

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos	44
-----------------------------	----

CAPÍTULO V DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de la hipótesis, objetivos y problema	57
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	62
Anexos	

RESUMEN

El trabajo sexual, actividad antigua, puede ser vista un como trabajo y oficio, como actividad económica legal y lícita. Tradicionalmente se ha estudiado bajo tres enfoques: abolicionistas, prohibicionistas y reglamentaristas. La presente investigación tiene por esencia determinar si las trabajadoras cuentan con sus derechos laborales y puedan ser ejercidos de igual manera que el resto de trabajadores.

El derecho a la seguridad social se constituye en un derecho fundamental y es como una medalla, tiene dos lados que es necesario identificar: por un lado, proteger a la persona frente a las contingencias de la vida, y por otro, elevar su calidad de vida, por lo que deben contar con ello las trabajadoras sexuales y así no perjudicar la situación actual de estas personas.

Resulta muy importante constituir una dogmática sobre la regulación de dicho dilema, puesto que es un tema no visto muy a fondo por nuestro ordenamiento jurídico.

Palabras claves:

Derecho laboral; trabajo sexual, Derechos humanos y contrato de trabajo.

ABSTRACT

Sex work, millenary activity, can be seen through the eyes of labor law, as work and trade, as a legal and licit economic activity. Traditionally it has been studied under three approaches: abolitionist, prohibitionist and regulatory. The purpose of this study is to determine if women workers have their labor rights and can be exercised in the same way as other workers.

The right to social security is a fundamental right and is like a medal, it has two sides that need to be identified: on the one hand, to protect the person against the contingencies of life, and on the other, to raise their quality of life. life, so that sex workers should count on it and so not to harm the current situation of these people.

It is very important to establish a dogmatic about the regulation of sex workers, since it is a subject not seen very thoroughly by our legal system.

KEYWORDS:

Labor law; sex work, human rights and employment contract

INTRODUCCIÓN

El trabajo sexual “es la profesión más vieja del mundo” parece ser la suerte de todo el que intenta aproximarse a tan polémico tema, como si fuese un obstáculo inabordable. Su regulación como actividad laboral, como oficio, es casi nula. Salvo unos pocos países europeos, la tendencia de los ordenamientos jurídicos ha sido, o bien prohibirla, o bien intentar abolir su práctica, o bien reglamentarla.

Tema emocionante y centro de variadas investigaciones, ha sido estudiada por estudiosos de todas las áreas de las ciencias sociales. Desde las reflexiones filosófico-políticas, en las que el marxismo la ha considerado como ineludible consecuencia de un sistema capitalista, hasta las explicaciones de forma moral, donde la psicología evolucionista ha hecho múltiples teorías sobre cierta situación natural de aquella, en las que bajo determinada cosmovisión se señala que tal actividad no puede más que atentar contra la moral pública y las buenas costumbres. No obstante, el tratamiento por parte del derecho no ha sido productivo.

En secuencia, la presente investigación se encuadra en la penuria de poner sobre la mesa una serie de problemáticas que tienen que tomarse en consideración por parte del legislador y los operadores jurídicos; para alcanzar, de este manera, una mayor protección de los derechos de todos aquellos que se ofrecen a prestar servicios sexuales como opción laboral. Se harán para ello un análisis existente entre la posible trabajadora sexual con el posible empleador; hecho esto, nos ocuparemos de los derechos laborales que se proceden de tal relación y así, posteriormente, se terminará con algunas conclusiones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Mi inquietud por investigar y desarrollar el presente trabajo de investigación a sabiendas que hay poca bibliografía peruana especialmente en la jurídica penal, para mí me resulta sumamente interesante de investigar. Por cuanto, pese a que la visión de la sexualidad y su ejercicio han progresado vertiginosamente en nuestras sociedades plasmándose en la obtención de ciertas libertades y en la depuración de ciertos cánones éticos que regían el comportamiento sexual de los ciudadanos el ejercicio de la prostitución y todos los asuntos vinculados con esta actividad no han sido zanjados ni por las instituciones sociales ni por las jurídicas; ya que escaso o nada se ha hecho por encauzarlo

No cabe duda, que la prostitución a los ojos de la sociedad en su mayoría es la opción más frecuente de personas de sectores sociales marginales que han sufrido violencia intrafamiliar, desintegración familiar, abusos, embarazos no deseados, adicción a las drogas, abandono, bajo nivel educativo y cultural, falta de cualificación profesional, presentan abandono de valores y carencias afectivas, etc.; representando, una de las vías de acceso a un nivel de vida promedio al que un origen social modesto y un escaso nivel de formación profesional le impedirían llegar. Por lo que, muchas personas ni siquiera piensan en abandonar esta actividad, porque saben que acceder a otro empleo no les permitiría mantener el mismo nivel de ingresos.

Por otro lado también existen personas que a fin de obtener dinero de manera rápida se dedican a esta actividad, nos referimos a la llamada prostitución de lujo o "A1" que es ejercida por personas de nivel social medio y alto con posibilidades de ejercer otras profesiones; sin embargo

se dedican a esta actividad por el ingreso elevado que obtienen, siendo usual encontrar en aquellas un interés por la vida cómoda, de lujo.

Actividad que ha surgido de la misma sociedad que consciente o inconsciente, debido principalmente a la liberación de los mercados y la relajación de los valores, ha generado la existencia de una gran industria relacionada con el mundo del sexo y la prostitución. Desde burdeles, clubes, discotecas, cabarets, sexo virtual por internet, sex shop, cabinas privadas, casas de masajes con opción a trato carnal, servicio de acompañamiento, las llamadas call girls, vídeos y revistas pornográficos, salas de dominaciones hasta la tradicional prostitución callejera. Siendo la de mayor demanda e ingresos dentro de este abanico de opciones, el canje de sexo por dinero como proverbialmente se ha definido como prostitución.

Hoy es sumamente fácil ofertar el intercambio de favores sexuales por dinero a través de diversos medios de comunicación escrita como virtual. En nuestro país, por ejemplo, se advierte en los periódicos de circulación masiva su oferta un tanto encubierta en los anuncios que ofrecen servicios de acompañantes o de masajistas (Véase: El diario el Comercio, el Ojo, el Trome, etc.) y en internet, se cuelgan vídeos pornográficos y se ofertan servicios sexuales.

El tema es sumamente complejo, es sustancial elucidar, en primer lugar, que forma parte de la explotación de la mercantilización del sexo. Está presente en todos los países del universo, pues reconoce a una cultura universal que ensalza la sexualidad. La prostitución de ser un problema netamente social ante el ingente crecimiento de esta actividad y su vínculo con redes criminales trasciende al plano jurídico, especialmente al penal al sancionar la intervención de terceros en el ejercicio de la prostitución y recientemente, el clientismo sexual.

El ejercicio de la prostitución es tolerada por el estado; pero no lo legaliza ni le otorga la categoría de un trabajo como cualquier otro en nuestra sociedad eximiéndole los beneficios derivados por este reconocimiento y en segundo lugar, no lo considera un delito; pero criminaliza toda

intervención de terceros en esta actividad y hasta el clientelismo cuando la prostitución ejercida es forzada o voluntaria. Catalogando como víctimas a todas aquellas personas que ejercen la prostitución. El artículo 2º de nuestra Constitución Política del Perú en el inciso 24.a señala que: **“nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”**, por lo que estando a la prestación de negocios personales íntimos o prostitución, una actividad que no está negada por la ley, no es un delito.

No existe en nuestro catálogo penal, ningún delito que sancione directamente a quien mediante actos comisivos (como la violencia, la amenaza, medios fraudulentos, abuso o prevalimiento, etc.), obligue a una persona a prostituirse o a mantenerse en ella. Estos hechos podríamos enmarcarlos dentro de las agravantes del delito de Prostitución de personas; pero como ya hemos advertido, éste tiene muchas deficiencias. En este sentido de darse el caso, si no encaja en este tipo penal anotado, es posible reconducirlo al delito de Coacción; aunque este sólo acoge a dos medios comisivos (violencia y amenaza).

Esta situación puede estar muy lejos en su aceptación pero por lo menos debe formar parte del debate y discusión incorporando a los trabajadores y empresarios. Sería importante tratar, debatir y aprobar normas al respecto, por cuanto tarde o temprano el Estado a través de su institucionalidad deberá afrontar el abandono y desprotección que sufran estas personas, premiando a aquellos “empresarios” que lucraron con esta actividad y no cumplieron con abonar todo los costos y cargas del sistema de protección social.

El motivo para desplegar este tema de investigación surge ya que en la localidad de Huánuco se presenta el problema de violencia cotidiana, es una problemática más drástica y alarmante en la colectividad actual, por lo que he creído conveniente estudiar a la fuente directa; es decir aquellas personas que realizan su actividad sexual en el prostíbulo de Huánuco.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018?

Problemas específicos

¿Cuáles son los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018?

¿Se considera un trabajo a las actividades que realizan las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018?

1.3. Objetivo general

Determinar son los derechos laborales de las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018.

1.4. Objetivos específicos

Establecer los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018

Analizar si las actividades que realizan las trabajadoras sexuales en el prostíbulo, es considerado un trabajo.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación es significativo porque involucra un problema económico, social, político, cultural y psicológico. Sin embargo, aun siendo un tema complicado y discutible, tenemos que ir abordándolo con objetividad, madurez, tolerancia y sensibilidad, muchas autoridades es la oposición de la actuación del trabajo sexual. El Estado debe instaurar seguridad jurídica a todos los miembros de la sociedad peruana, empleando su ius puniendi respetando los principios doctrinales que rigen al Derecho Penal y los Derechos Fundamentales y Humanos consagrados

en los tratados Internacionales y en nuestra propia Constitución. Lo que buscamos con la investigación es despertar el interés, la reflexión, y generar la producción de nuevas ideas por parte de los investigadores, sociólogos y personas interesadas, para formular una solución a nivel nacional a un problema social que hace tiempo espera que se hagan realidad mediante el pronunciamiento de las autoridades competentes.

1.6. Limitaciones de la investigación

- El tiempo de recaudación de información es corto, teniendo en cuenta que la investigadora realiza otras actividades
- Falta de accesibilidad a los prostíbulos de Huánuco para obtener información de primera de parte de las trabajadoras sexuales para la preparación de nuestro instrumento de recolección de datos.

1.7. Viabilidad de la investigación

La presente investigación es posible de realización, por contar con información tanto en internet, revistas, ensayos, etc. El estudio poblacional se lo realizara a las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de Huánuco, quienes prestaron de manera voluntaria la encuesta propuesta; así mismo es factible ya que no genera grandiosas cantidades de dinero.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

2013, JARAMILLO JIMENO, Stephanie, en su tesis: “Derechos y deberes de las trabajadoras sexuales en Colombia”, llega a la siguiente conclusión: En Colombia si bien es cierto la prostitución no es un delito, tampoco es protegida por ningún tipo de ley. De un lado podría ser excusable la postura asumida por el gobierno al considerar esta como un mal menor cuyo suelo constitucional estriba en el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Considerar que ellas, deban de adquirir todos los deberes y derechos humanos.

2017, ESTRADA CASTRO, José M. y QUIROS PICADO, José P., en su tesis: “El trabajo sexual en el ordenamiento jurídico laboral en Costa Rica”, llega a la siguiente conclusión: Su regulación en Costa Rica mejoraría las condiciones de vida de los trabajadores sexuales, así como evitaría violaciones de derechos laborales fundamentales. El trabajo sexual no es violento por naturaleza ni tampoco es un acto de dominación del hombre sobre el cuerpo de la mujer. Estas y otras mentiras son producto del estigma social y el pánico moral instaurado por el discurso de la aplanadora anti-tráfico de un sector del feminismo y los grupos religiosos.

2014, RIVADENEIRA ORELLANA, Pedro F., en su tesis: “El trabajo sexual y los derechos laborales”, llega a la siguiente conclusión: Lo pertinente en un régimen que proteja los derechos de las personas, conforme al principio de primacía de la realidad, debe existir una normativa adecuada para la plena validez y garantía de los derechos laborales de las personas que realizan la actividad y para

una mejor protección de su calidad como personas que libremente han escogido tal actividad.

2016, CANDELA, Mar., Columnista invitado en el diario “El Espectador”, en el rubro opinión: Los derechos laborales en la prostitución, llega a la siguiente conclusión: El rótulo que la sociedad quiera darles a las trabajadoras sexuales no debe intervenir en el uso de sus legítimos derechos, ellas son mujeres sujetas de derechos no por prostitutas si no por humanas, como lo somos todas las ciudadanas en los diferentes campos de acción laboral, sea cual sea el rol profesional u oficio que ejerzamos.

2.1.2. A nivel nacional

2017, SANTILLAN VERA, Omar S., en su tesis: “Status de la prostitución en el Derecho Laboral Peruano”, llega a la siguiente conclusión: La prostitución suele estar relacionada con la trata de personas humanas con fines de aprovechamiento; bajo ese contexto o de cualquier otra forma de crimen organizado, la prostitución debe reprimirse; no obstante, corresponde a los Estados la protección sanitaria, humanitaria y asistencial de la persona sexualmente explotada.

MULLER SOLÓN, Hugo, Coronel de la Policía Nacional del Perú y Abogado Penalista, en su ensayo “Prostitución Legal, Ilegal y Clandestina en el Perú”, llega a la siguiente conclusión: El ejercicio de la prostitución en forma individual o independiente, no constituye delito y no corresponde confundir esta conducta con la que verdaderamente posee preeminencia penal, que no es otra, que la desplegada por los que la favorecen o promueven la prostitución, por los rufianes en agravio de mujeres que son forzadas a prostituirse.

2016, MEDINA OTAZU, Augusto, Abogado y magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en la revista Soluciones

Laborales N°99 “¿Tienen derechos laborales las trabajadoras sexuales?”, llega a la siguiente conclusión: Las trabajadoras sexuales son el lado vulnerable que no debe ser incluido en la criminalización, más bien es la víctima de la prostitución por lo que su tutela siempre debe estar presente para evitar la precarización de la actividad. La prostitución crecerá y desarrollará en la medida en que no se fije mejores condiciones laborales de las dichas trabajadoras.

2.1.3. A nivel Local

2017, DAMAZO VALLEJOS, Nelly Yedsi, en su tesis: “Factores determinantes de la prostitución en la casa de cita del cerrito de Tingo María”, llega a la siguiente conclusión: En relación a los determinantes de salud: infecciones de transmisión sexual que conoce, el (68%) conoce el VIH SIDA, infecciones de transmisión sexual que sufre o ha sufrido, el (50%) padeció o padece de candidiasis, consumo de alcohol, se observó que el mayor porcentaje (86%), no consume alcohol, en relación a la variable fuma cigarrillos, se observó que el (86%) no fuma cigarrillos, consumo de drogas, se observó que el (92%) no consume ningún tipo de droga.

2017, Abog. CARRANZA DE LA TORRE, Antero, en su tesis para optar el grado de Maestro: “Regulación del trabajo sexual y el respeto al Art. 2 numeral 15, y al Art. 22 de la Constitución Política Del Perú”, llega a la siguiente conclusión: Se determinó que la regulación de dicha actividad influye en el respeto al artículo 2 numeral 15 y al artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Así mismo se estableció como la acción de amparo tutela los derechos esenciales del trabajador sexual.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Nacimiento del derecho del trabajo

Según el autor (*GÓMEZ VALDEZ, Francisco, 2007, pág. 36-38*), “el derecho del trabajo nace cuando el hombre desde un inicio no ha hecho más que trabajar, sea para protegerse de la naturaleza, fabricar utensilios, saciar el hambre, exteriorizar el arte, etc. El hallazgo de la agricultura, primero y luego el de la ganadería, accedió modificar los estilos de vida, pasando del errantismo al sedentarismo; surgen nuevos oficios hasta entonces ignorados, como la alferería, el comercio, la indumentaria, etc.

Pese que el trabajo fue siempre una actividad permanente, tanto personal como grupal, en la época faraónica seguida de la griega y romana, el trabajo manual se justificó con la esclavitud. Un proverbio egipcio señalaba que el “hombre tiene buenas espaldas, y no cumple sino cuando se le pega” Grafica la época la utilización del término tripalium, instrumento de tortura con el que identificaban el trabajo humano.

El Derecho de trabajo ha transcurrido por cuatro etapas bien marcadas: La primera, de defensa al trabajo del más débil, adoptando una posición tutelar, reflejada en todo el mundo con la legislación hecha en favor del trabajo del infante y de la mujer.

Una segunda etapa, estará marcada con la humanización del trabajo, a instancia de la OIT, al reconocerse, plenamente, que “El trabajo humano no es una mercancía”, fortaleciéndose, luego, con los postulados de Beveridge tomados en la Carta de Filadelfia de 1944, cuando estableció que las conquistas sociales alcanzadas en favor de los trabajadores no debían merecer regresión alguna, por ninguna circunstancia.

Una tercera etapa será la de la concentración social, que intenta aproximar a los agentes sociales productivos para que sean ellos, y nadie más que ellos, los protagonistas de sus propios destinos en materia laboral. Serán ellos los que resolverán los problemas sociales que pudieran interesarles y que conciten el interés nacional, regional, local o el de la rama de actividad o de la propia empresa. El estado, en esta etapa, actúa únicamente como promotor y árbitro de los asuntos laborales. Los trabajadores pasaron de la confrontación a la colaboración con sus empleados.

Una cuarta se ha gestado con la globalización de la económica, dirigida, tal vez, a evitar el “dumping” social, pero al mismo tiempo a crear nuevas formas laborales que corresponden a la era de los servicios, a la era digital, el virtual, el electrónico, el trabajo a distancia (teletrabajo), el de la “tercerización” o “externalización”, razones de fuerza para llamar a estas nuevas labores como propias de la era post industrial”.

El derecho del trabajo surge como tal a mediados del siglo XIX, recibiendo desde su nacimiento diversas denominaciones, algunas de ellas acordes con su contenido; otras, no. Así, por ejemplo, se le ha llamado legislación obrera, legislación social, legislación industrial, De todas las denominaciones citadas, son las expresiones del Derecho laboral las que mejor reflejan su contenido y autonomía por lo que la doctrina las acepta mayoritariamente como sinónimos perfectos. La primera expresión es más amplia y refleja el carácter autónomo de esta disciplina jurídica, mientras que la segunda solo nos da la idea de un conjunto de normas legislativas de distinta jerarquía. (AREVALO VELA, Javier, 2008, pág. 19).

2.2.2. Evolución sucinta del derecho de trabajo peruano

El autor (GÓMEZ VALDEZ, Francisco, 2007, pág. 40-41), el derecho laboral peruano al igual que el viejo continente, las primeras huelgas que se erigen en nuestra república, intentaron llamar la atención

acerca de un movimiento laboral que deseaba ser escuchado. Así registra la historia las huelgas de 1886 de las fábricas textiles de Vitarte, la de los tipógrafos, la de la fábrica de cigarrillos de 1892 y las del Dársena del Callao de 1894, todas estas resueltas vía conciliación o sangre y fuego, denotándose una incoherencia gubernamental en el tratamiento del fenómeno huelguístico – laboral.

A partir de 1900, las huelgas implicaron a las provincias del país, motivadas todas, al igual que las registradas en el siglo precedente, por la instauración de la jornada, laboral de 8 horas y la erradicación del sistema de “enganche”, Fue tan contundente el movimiento obrero en este primer periodo, que no hubo más remedio que reglamentar el derecho de huelga a través del D.S. de 24/01/1913, a fin de “restituir la seguridad y garantías requeridas que demandaban una tranquilidad social”. Al proseguir el clima de agitación, y no conseguirse la paz y tranquilidad que la ley de huelgas decía perseguir, se dictó la ley de la jornada de 8 horas (D.S. del 15/01/1919). Una primera constatación a hacer entonces, es que los trabajadores tomaron la iniciativa con su acción directa, para que luego las autoridades dieran inicio al intervencionismo Estatal, arrancándose de esta manera, las primeras normas legales de trabajo que se conocen.

2.2.3. Normatividad del derecho al trabajo

El derecho al trabajo se encuentra en varios instrumentos internacionales. Comenzando por el Sistema Universal de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 6 establece:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

En el siguiente artículo, este tratado internacional impone obligaciones específicas para poder garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre las cuales se nombra a la seguridad e higiene, condiciones dignas para todas las personas trabajadoras y sus familias, así como un salario equitativo por trabajo de igual valor. En el artículo 8 del PIDESC se habla sobre la protección de los derechos sindicales, respecto de la libertad de asociación de las personas trabajadoras y la protección del derecho a la huelga. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 8, contiene el derecho a la libertad del trabajo, así como las excepciones sobre lo que no puede considerarse como trabajo forzoso. (*Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos, disponible en internet: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>*).

Otra fuente importante es la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), en la cual se hacen puntualizaciones sobre lo que se debe entender por este derecho, su utilidad, y las obligaciones. Sobre el objetivo del derecho al trabajo, el Comité señala lo siguiente:

“Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”.

Sobre la libertad del trabajo, el Comité conecta la definición establecida en el artículo 6 del Pacto con el respeto, por lo que afirma que *“esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo”*. Por tal razón, el Comité resalta que el rango de protección establecido por el tratado *“engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un*

salario” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr.: 6).

El Comité da a entender que el deber de proteger tiene tres dimensiones: proporcionar, facilitar y promover. Respecto a proporcionar el derecho al trabajo, los Estados deben reconocer este derecho en sus legislaciones nacionales, adoptar una política nacional y un plan minucioso para su aplicación, como promover políticas o planes para disminuir o luchar el desempleo, o implantar indemnizaciones en los casos de pérdida de empleo. Respecto a facilitar, el Comité menciona la adopción de medidas sobre planes de enseñanza técnica y profesional, para mejorar el acceso al empleo. Sobre la dimensión de promover, el Comité dice que un ejemplo de ello sería campañas de educación sobre la importancia de este derecho. (*Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr.: 26-28*).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de la ONU, y gracias a su labor se han logrado adoptar cerca de 200 convenios internacionales sobre diversos temas para la protección de los derechos laborales y sociales. Asimismo, ha realizado varias publicaciones sobre temas específicos y/o regionales que analizan la situación laboral con un enfoque muchas veces interdisciplinario. De una de estas publicaciones que fue realizada en la década de los 90 se hablará más adelante, ya que, es la única que aborda el tema específico y que ha surgido en el seno de esta organización.

En las ocho disposiciones laborales previstas en el capítulo “de los derechos sociales y económico” del artículo 22 al 29, se advierte una regresión legislativa laboral, implementada sistemáticamente desde 1990 por la administración Fujimori que, quiérase o no constituye la actual legislación positiva fundamental del trabajo.

En sustancia, los derechos al trabajo, su protección, las políticas de empleo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la prohibición del trabajo gratuito, la remuneración justa, el salario mínimo legal, la jornada legal, la prioridad del pago de los derechos sociales, la protección contra el despido arbitrario y los derechos colectivos en favor de los trabajadores han sido retomados deformadamente del anterior cuerpo constitucional. Aun así, es preferible que dichos principios estén al interior de nuestra Carta Magna y que no haya ocurrido lo contrario, puesto que “toda ley positiva lleva ya consigo un cierto valor, que siempre será mejor que la total ausencia de leyes...”, como lo sentenciaría G. Radbruch. (GÓMEZ VALDEZ, *Francisco*, 2007, *pág. 51*).

Ante esto, presentamos a continuación el catálogo de derechos humanos laborales elaborado por CANESSA, contenido en la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (1948), Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), el Protocolo de San Salvador (1988), el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Ciudadanas, Se menciona en dicho catálogo:

- La libertad de trabajo.
- La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- La protección contra el despido.
- La prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- La prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- La seguridad e higiene en el trabajo.
- El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal

- remunerado, el descanso remunerado durante feriados y las vacaciones periódicas pagadas).
- Derecho a una remuneración mínima.
 - Derecho a la promoción en el empleo.
 - Derecho a la formación profesional.
 - Libertad sindical.
 - Derecho a la huelga.
 - Derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos; las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las prestaciones de maternidad, etc.)
 - La protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Esta relación adquiere particular importancia en la medida en que permite deslindar cuando un Convenio de la OIT se ocupa de un derecho humano y cuando tiene por objeto regular alguna institución o tema de las relaciones laborales ajenas a tal campo. (VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, 2009, pág. 76-78).

2.2.4. Definición del Derecho al Trabajo

En la doctrina, el Derecho del trabajo ha sido objeto de diversas definiciones en las que se expresa la concepción que dicha disciplina jurídica tienen los autores que las formulan. A continuación, transcribiremos algunas definiciones relevantes:

MARTÍNEZ VIVOT, Julio (1988, pág. 33), siguiendo a Pozzo, considera que:

“El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo”

TRUEBA URBINA, Alberto (1972, pág. 135) lo define como:

“El conjunto de normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”

RAFAEL CALDERA (1960. pág. 77), dice que el derecho de trabajo es:

“El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

GALLART FOLCH, Alejandro (1936, Pág. 9), dice que el derecho de trabajo es:

“El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además otros aspectos de la vida de estos últimos; pero precisamente, en razón de su condición de trabajadores”

PÉREZ BOTIJA, Eugenio (1955, pág. 4), lo define como:

“Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”

Para nosotros el derecho laboral es el conjunto de normas de carácter jurídico que regulan la actividad profesional de los trabajadores dependientes.

2.2.5. Principios del Derecho al Trabajo

Son las reglas inalterables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su

eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. (GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 57) Y son los siguientes:

- **Principio Protectorio.**- Tiene como objeto fundamental establecer una protección preferente al trabajador para compensar su desigualdad como sujeto frágil de la relación jurídica laboral, su desigualdad económica y sus limitaciones provenientes del vacío de la ley que crea dicho vacío en lo pertinente a los derechos del trabajador. (DIAZ AROCO, Teófila T., 2013, pág. 161)

- **Principio de irrenunciabilidad.**- Establece uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y para ello excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales. En sentido amplio, la irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. (GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 63).

- **Principio de Primacía de la realidad.**- Este principio otorga a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un “Contrato-realidad”. Prima la verdad de los hechos, la esencia de la relación que vínculo a las partes sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron estas al contrato. (GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 76).

En caso de discordancia entre lo que ocurre en los hechos y lo pactado entre las partes, debe darse preferencia a lo primero. (Estudio Caballero Bustamante, 2006, pág. 21)

- **Principio de la buena fe.**- Es un compromiso de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no solo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta. (*GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 77*).

Este principio consiste en que, tanto los trabajadores como los empleadores, deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños materiales o morales (*HARO CARRANZA, Julio E., 2013, pág. 14*).

- **Principio de no discriminación e igualdad de trato.**- Fue recogido por la Constitución en su artículo 26° numeral 1, contenido también en el Convenio 111 de la OIT, consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. (*HARO CARRANZA, Julio E., 2013, pág. 14*).

El criterio de otorgar igual trato a los trabajadores en igualdad de situaciones y la posibilidad del empleador de premiar los méritos de un trabajador por encima de la remuneración establecida en el convenio colectivo. (*GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 78*).

- **Principio de justicia social.**- Consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo, con libertad sindical. (*GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 81*).
- **Principio de Progresividad.**- Este principio apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores en virtud de protección, no se vean condicionadas por eventuales normas

regresivas que atenten contra el orden público laboral. (GRISOLIA, Julio A., 2007, pág. 82).

2.2.6. Contrato de trabajo

De acuerdo con Guillermo Cabanellas (2002, pág. 41), eminente ius laboralista define el contrato de trabajo:

“Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional del otro”.

El Estudio Caballero Bustamante (2006, pág. 25) define que:

“Es el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral”.

Según HARO CARRANZA, Julio E., (2013, pág. 93) indica que:

“El contrato constituye un acto jurídico y sus requisitos están establecidos en el Código Civil, cuyo artículo 140° norma todo lo relacionado a la validez del acto jurídico, tiene como principal característica ser expresa o tácita, entendiéndose esta última que basta solo el darse la relación laboral para que se pueda confirmar la existencia de derecho y obligaciones, tanto para el trabajador como para el empleador”.

El TUO de la Ley de Fomento del Empleo D.S. N° 003-97-RT, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 4°, establece

que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a tiempo indeterminado, presunción *juris tantum*. (*Guillermo Cabanellas 2002, pág. 220*)

2.2.7. Elementos esenciales de la relación laboral

Según la doctrina, son elementos esenciales de la relación laboral:

a. Prestación personal del servicio.- Nuestra legislación exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

b. Subordinación.- Situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador. El poder de dirección del empleador implica:

- Normar reglamentariamente las labores del centro de trabajo.
- Dictar órdenes necesarias para la ejecución de las labores.
- Sancionar disciplinariamente el incumplimiento o infracción del trabajador, en observancia del Reglamento Interno de Trabajo, y las leyes vigentes. (*DÍAZ AROCO, Teófila T., pág. 318*)

c. Remuneración.- Se encuentra definida como el integro de los que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. El empleador debe pagar al trabajador en forma periódica en el contrato o la ley pertinente, por los servicios recibidos. (*DÍAZ AROCO, Teófila T., pág. 318*)

2.2.8. Clases de contrato

Por otro lado, tenemos los contratos de naturaleza determinada, conocidos como contratos a plazo fijo o sujeto a modalidad, estos contratos se parten en tres grupos:

2.2.8.1. Los contratos de naturaleza temporal:

La norma laboral señala tres clases de contrato de naturaleza temporal, entre ellas tenemos:

a) Contratos por inicio o incremento de Actividad: El artículo 57º del mismo cuerpo normativo define textualmente que este contrato:

“Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. (...) Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.

Como ejemplo a esta clase de contrato podemos mencionar la apertura de nuevas sucursales.

b) Contrato por Necesidades del Mercado: El artículo 58 lo define como:

“Aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen

parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. (...)”

Este tipo de contrato se justifica a razón del incremento inesperado de la producción en el mercado, por ejemplo: normalmente el Laboratorio “X” de análisis clínicos atendía alrededor de cien a ciento cincuenta pacientes diarios; sin embargo, de pronto se ha visto incrementado las labores por el aumento súbito de pacientes, por lo que se requerirá contratar de más personal para cubrir ese aumento de producción.

c) Contrato por Reconversión Empresarial: Este tipo de contrato se aplica:

“En virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos”.

Por ejemplo, con la finalidad de proceder a “reformas organizativas o tecnológicas”, se procede a la contratación de personal calificado para el manejo de maquinarias de última generación o para el manejo de la empresa con nuevas metodologías de organización, ya sea personal con estudios de maestrías, doctorados o con estudios de Maestrías en Administración de Negocios (MBA) que por el nivel profesional adquirido, podrían asegurar el mejor desenvolvimiento de la empresa.

2.2.8.2. Los contratos de naturaleza accidental:

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. (2007, Pág. 132) son aquellos contratos de corta duración, “necesarios para reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón”, se divide en:

- a) **El contrato ocasional:** “El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año”. [Artículo 60 del TUO-LP-CL-728].

Como ejemplo a lo señalado por la norma, podemos mencionar la labor que realiza el personal encargado del mantenimiento exterior de la universidad, como el pintar los alrededores del recinto.

- b) **El contrato de suplencia:** se *“sustituye a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias”*. [Art. 61 TUO-LP-CL-728]

De lo señalado por la norma, surge el problema en cuanto a la duración, ya que la norma no ha previsto un plazo máximo para llevarla a cabo o por el cual el trabajador sustituto deba laborar. Consideramos necesario que debe establecerse un plazo, pues resultaría incomprensible tener a un trabajador bajo un contrato de suplencia por cuatro o casi cinco años sin que se determine realmente el contrato que debería

otorgársele, teniendo al trabajador en la incertidumbre de poder mantener el empleo o no.

- c) El contrato de emergencia:** *“Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia”.* [Artículo 62 del TUO-LP-CL-728]. Por ejemplo, contratar los servicios de personal calificado que se haga cargo de la reconstrucción, el orden y la limpieza del lugar en los casos no previstos como un terremoto o un incendio de gran magnitud, para ello se requerirá elaborar solo un contrato de emergencia por una situación no prevista.

2.2.8.3. Los contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico:** son *“aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada”* (Artículo N° 63. Decreto Supremo N° 003-97-TR)

Por ejemplo, supongamos que se requiere remodelar las calles de una determinada avenida, para tal caso se precisará de contratar un grupo de obreros que cumplan con la realización de dicha obra, cuyo término será a la conclusión de la misma. En ese sentido, se ha establecido únicamente para dicha actividad y con un tiempo determinado de duración o hasta que concluya la obra.

- b) Contrato Intermitente:** *“Son para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas”* Artículo N° 64. (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Por ejemplo, podemos mencionar la contratación de una persona natural experta en el tema sobre calidad de servicio o atención al cliente, contratado en ciertas épocas del año para las capacitaciones del personal.

c) Contrato de Temporada: Es *“aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva”* (Artículo N° 65. Decreto Supremo N° 003-97-TR)

Existen determinadas épocas del año en que las actividades de la empresa se presentan con mayor demanda, por ejemplo en campañas navideñas y la venta de panetones y juguetes o épocas de verano y la venta de helados o en temporada escolar y la venta de calzados o uniformes en mayor medida.

2.2.9. Trabajo Sexual en el Perú

En el Perú, desde 1911, es considerado una actividad lícita para las mujeres mayores de 18 años, siempre que se realice en los lugares y bajo las condiciones que señalan las normas administrativas pertinentes. De lo contrario, se le considera una actividad ilegal, pero no sujeta a sanción legal, a diferencia del proxenetismo que es considerado ilegal, con una pena privativa de la libertad de entre 2 a 12 años (CLADEM, 2003; Jáuregui, 1996).

Hasta 1953, la política estatal reglamentada funcionaba bajo el control del Ministerio del Interior y, a partir de ese año, se transfiere a las municipalidades la facultad de otorgamiento de licencias a los prostíbulos, que están gravados con tributos como cualquier otro negocio generador de ingresos, y que cuentan con condiciones

estrictas para su funcionamiento (*CLADEM, 2003; Lora, 1994; Quintanilla, 1996*).

Las Municipalidades de Lima, Chiclayo y Chimbote - Santa manifiestan haber establecido requisitos específicos para la apertura de un prostíbulo legal, cobrando un monto por la licencia. Según la información dada por el Instituto Nacional de Estadística en 31 ciudades de la República, para el año 1997, habían 49 prostíbulos registrados en 23 ciudades, ocho de los cuales se encontraban en el Lima Metropolitana (*CLADEM, 2002; Quintanilla, 1996*).

Existen diversos beneficios en torno al trabajo legislado, como poder acceder a un sueldo y horario fijo, trabajar en un lugar protegido por otras personas y el dinero extra que reciben por salir con los clientes. Sin embargo, existen otros bienes de los que podrían gozar que no se encuentran cubiertos, como el caso del control sanitario que, en teoría, se exige que se realice cada 15 días y, sin embargo, para 1980, existían más de 60000 trabajadoras inscritas, de las cuales solo 36000 recibían control sanitario permanente (*Movimiento El Pozo, 1992; Pareja, 1995*).

En el caso del trabajo sexual clandestino, éste es realizado de manera predominantemente oculta, siendo imposible contar con estadísticas exactas. Sin embargo, entre 1999 y 2001, la Policía Nacional informó que los locales destinados a dicho trabajo clandestino detectados por la División de Licencias Especiales, eran 40 en Ancash, 0 en Callao, 15 en Cusco, 19 en Chiclayo, 25 en Iquitos, 13 en Pucallpa, 15 en Huancayo, 13 en Huánuco, 0 en Tacna y 161 en Lima (*CLADEM, 2002*).

Independientemente de si se trata que es legal o clandestino, la situación de la trabajadora sexual no cuenta con una intervención estatal que contemple el compromiso asumido por el Perú con las Naciones Unidas. En dicho documento, el Estado peruano se

compromete a asumir medidas para abolir la explotación de la prostitución y tráfico de las mujeres, siendo esto lo opuesto en la realidad. Asimismo, las mujeres que ejercen la prostitución en el Perú continúan siendo objeto de abierta discriminación y violencia por parte del Estado, contraviniendo de ese modo la Convención en el artículo segundo (*CLADEM, 2002*).

En el Perú, existen mujeres de todos los estratos socioeconómicos y de todas las edades dedicadas a la actividad sexual, y el nivel socioeconómico del que provengan influirá en la categoría en la que realizan su actividad. (*Jáuregui, 1996; Magán, 1994*).

En el estudio realizado en 1980, se detectó que la mayoría de las trabajadoras sexuales registradas eran de clase popular y solo un 5% de clase media. De todas ellas, el 28% eran analfabetas, el 65% no había terminado la educación primaria y un 7% había culminado los estudios secundarios. Asimismo, se sabe que el 90% de las mujeres que ejercen la prostitución son madre y padre de familia, y constituyen la única fuente de ingresos de su hogar (*Mejía, 1994; Pareja, 1995*).

Se ha establecido que a más bajo nivel socioeconómico, es mayor la desinformación sobre enfermedades de transmisión sexual, modos de cuidado o métodos de planificación familiar, con lo que las trabajadoras clandestinas se encuentran en mayor riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual como el SIDA. Además, muchas veces, este grupo de mujeres acepta una mayor cantidad de dinero ofrecido por los clientes a cambio de no usar preservativo (*Magán, 1994; Trapasso, 1994*).

Por su lado, en los niveles más altos, la mayoría de ellas usa algún método anticonceptivo y en algunas casas reglamentadas les proporcionan el preservativo como parte de la implementación de la habitación (*Magán, 1994*).

2.2.10. Diferencia entre Trabajadoras Sexuales y Prostitución

La **prostitución** “es un fenómeno social que involucra a los diversos actores que la protagonizan y que está marcada por las estructuras económicas y sociales que la sostienen” en ese sentido “centrar la prostitución solo en las mujeres que la ejercen refleja la doble moral que persiste en nuestra sociedad patriarcal e invisibiliza las relaciones de dominación y explotación constitutivas de la prostitución”

En esta fase se dispone de la víctima como si fuera un objeto, en que es “vendida”, en el caso de las mujeres específicamente para el ejercicio de la prostitución, poniendo en marcha los integrantes de estas organizaciones criminales, estrategias de sometimiento, reteniendo sus documentos y recordándoles la deuda adquirida, bajo la amenaza de atentar contra su integridad física o la de su familia, y sometiéndola a condiciones de encierro.

La prostitución está criminalizada por ser un abuso sobre mujeres muy vulnerables; por tal razón la Defensoría del Pueblo planteó tipificarla como delito: “La tipificación del abuso deshonesto de mujeres, fue incluida en el Capítulo II De los que promueven o fomentan la prostitución o corrompen a los jóvenes, o contribuyen a cualquiera de estas cosas, dentro del Título VII, De los delitos contra las buenas costumbres, del Libro Segundo, De los delitos contra el Estado”.

Las **trabajadoras sexuales** son el lado vulnerable que no debe ser incluido en la criminalización, más bien es la víctima de la prostitución por lo que su tutela siempre debe estar presente para evitar la precarización de la actividad. La prostitución crecerá y desarrollará en la medida en que no se fije mejores condiciones laborales, no olvidemos que las arbitrariedades de los que abusan de su poder encuentran “caldo de cultivo” en la ausencia de Estado. (MEDINA OTAZÚ, Agosto, 2016, pág. 87).

2.2.11. La Protección Social y la Seguridad Social de las Trabajadoras Sexuales

El concepto de seguridad social tiene como sustento normativo constitucional en el artículo 10 de la Constitución Política que reconoce y garantiza el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, creando e implementando instituciones y mecanismos para dar solución de ciertos problemas preestablecidos. El derecho a la seguridad social se constituye en un derecho fundamental y es como una medalla, tiene dos lados que es necesario identificar: por un lado, proteger a la persona frente a las contingencias de la vida, y por otro, elevar su calidad de vida.

a) Derecho a la pensión de jubilación

Por las condiciones en que laboran y los riesgos a que están sujetos, sería irracional que ellas deban esperar hasta los 65 años para lograr su jubilación. El desgaste del trabajo realizado hace que se pueda ubicar otras normas comparativas que puedan sustentar una reducción de la edad de jubilación. Esta situación puede estar muy lejos en su aceptación pero por lo menos debe formar parte del debate y discusión incorporando a los trabajadores y empresarios. Hay sectores que tienen una reducción de la edad por la peligrosidad y riesgo que realizan: Los mineros pueden jubilarse desde los 45 años si laboran en socavón (Ley 25009), los trabajadores de construcción civil desde los 55 años de edad, (D.S. N° 018-82-TR) los trabajadores marítimos también desde los 55 años (Ley N° 21952). Sería importante tratar, debatir y aprobar normas al respecto, por cuanto tarde o temprano el Estado a través de su institucionalidad deberá afrontar el abandono y desprotección que sufran estas personas, premiando a aquellos “empresarios” que lucraron con esta actividad y no cumplieron con abonar todo los costos y cargas del sistema de protección social. (MEDINA OTAZÚ, Augusto, 2016, pág. 89).

b) El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

No hay duda que desarrollan un trabajo de inmenso riesgo, sin embargo no se encuentra contemplada Ley N° 26790 que crea el SCTR y reglamentada con el Decreto Supremo N° 003-98-SA donde fija las actividades denominadas de alto riesgo. Si bien la lista es cerrada, sin embargo el artículo 6 del Reglamento señala que también son asegurados obligatorios los trabajadores que no perteneciendo al centro de trabajo en el que se desarrolla riesgo, sin embargo se encuentran expuestos al riesgo por razón de sus funciones, a juicio del empleador y bajo responsabilidad por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzca. Entonces debiera ser una obligación que una trabajadora sexual se encuentre premunida de un SCTR. (MEDINA OTAZÚ, Augusto, 2016, pág. 89).

c) Protección contra el despido injusto, a través de la indemnización tasada

El artículo 27 de la Constitución Política del Estado, ha diseñado un mecanismo de protección contra la arbitrariedad del empleador haciendo que los trabajadores solo puedan ser despedido por falta grave, probada objetivamente y de no acreditarse la falta el trabajador es tutelado por el despido laboral. Esta norma constitucional es amplia y no existe ninguna razón para no aplicarse también a las trabajadoras sexuales ante el abuso del empleador. Para estos casos se ha considerado el pago de indemnizaciones tasadas que se encuentra regulada en el D. S. N° 003-97-TR de un sueldo y medio por año de servicios (art. 38). Incluso se podría debatir judicialmente la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o lo que se ha denominado indemnización por daño patrimonial o daño moral que tiene ahora amparo en el Segundo Pleno Jurisdiccional

Supremo en Material Laboral de la Corte Suprema. (MEDINA OTAZÚ, Augusto, 2016, pág. 89).

2.2.12. Ámbito Normativo en que se desarrolla la prostitución en el Perú

Abog. Hugo Muller Solón, abogado penalista, en su ensayo prostitución legal, ilegal y clandestina indica lo siguiente:

Los modelos de tratamiento normativo de la prostitución que han venido siendo empleados a lo largo de la historia en diferentes países del mundo se reducen, con variantes, a cuatro: (1) El Reglamentarismo, (2) El Abolicionismo, (3) El Prohibicionismo y (4) El Regulacionista y como veremos, en nuestra realidad nacional se ha querido incursionar de alguna manera en los tres primeros y de espaldas a la realidad, ante la incapacidad de enfrentar con firmeza un tema social vigente en nuestra sociedad y que requiere urgentemente la solución por parte de las autoridades pertinentes y no seguir como hasta ahora reprimiendo, intimidando, incluso abusando y vulnerando derechos de quienes de acuerdo a su libre albedrío ven en la prestación de servicios personales íntimos, una forma de vida y sustento.

El **Reglamentarismo** se impuso en Europa desde mediados del siglo XIX y Francia fue la patria de la reglamentación. En sus respectivos discursos, las autoridades municipales, la policía y el poder judicial buscaron regular la prostitución apelando la necesidad de proteger la moral pública. En particular estos argumentos insistían en la importancia de proteger la inocencia y la modestia femenina de las jóvenes del espectáculo del vicio, y de preservar a los adolescentes hombres del contacto sexual precoz y a las adolescentes mujeres de las artimañas del seductor. Se definió la prostitución como un mal inevitable que en cualquier caso hay que reglamentar. A su amparo surgieron en nuestro país las normativas “en favor del bien común”, para

proteger el orden y la salud pública, estableciendo espacios definidos para el desarrollo de la actividad y controles sanitarios e identificación permanente de las prostitutas. La “Ley de Vagancia” tuvo esta finalidad.

Por su parte el modelo **Abolicionista**, aparecería denunciando las insuficiencias del reglamentarismo y propugnando un mundo nuevo sin prostitución. La responsabilidad por la existencia de la actividad, se traspasa aquí de la prostituta a los hombres, quienes con su demanda de servicios sexuales son los que provocan la oferta y el auge del negocio, victimizando a la prostituta en la percepción de su situación como esclavas del sexo y criminalizando las conductas de quienes de alguna manera se benefician del ejercicio de esta actividad por parte de las prostitutas. Surgen entonces las figuras del favorecimiento a la prostitución, del proxeneta y del rufián en nuestro ordenamiento penal, en donde no se hace un distingo entre prostitución forzada y prostitución voluntaria.

El **Prohibicionismo** identifica a las propias prostitutas como infractoras de la ley sin serlo, y conduce a la prohibición de la prostitución en la calle y también en los locales como una forma de rechazo social al ejercicio de esta actividad. Con lo cual, acaba criminalizando tanto el ejercicio de la prostitución como las conductas realizadas en su entorno, llegando a penalizar la conducta de la prostituta. La “Ley de Vagancia” tuvo esta finalidad en su momento en nuestro país; de alguna manera lo hacen actualmente algunas Ordenanzas municipales y se buscan normas conexas para justificar una detención y probablemente una denuncia penal en contra de quien brinda servicios sexuales. Es así que cuando se les interviene se utiliza en algunos casos el Art. 205° del Código Procesal Penal para retenerlas hasta por cuatro horas y conducir las a una Comisaría cuando no están en condiciones de mostrar sus documentos de identificación; se les somete a examen médico legal, exámenes sanguíneos y otros

sin causa justificada ni autorizada por la ley por cuanto no han cometido ningún delito, pero cuyos resultados pudieran servir para denunciarlas por Delito Contra la Salud Pública (Art. 218.- Propagación de enfermedades peligrosas y contagiosas) cuando no portan un Carnet de Sanidad o imputándoles delito de Ofensas al Pudor Público bajo la imputación de haber tenido una conducta de índole obscena.

El modelo **Regulacionista**, comienza a tomar forma en los años ochenta del siglo pasado, al hilo del impulso de creación y movilización de las asociaciones de prostitutas; sin embargo en nuestro país todavía no se dan muestras legislativas de mayor interés sobre la materia por parte de las autoridades.

Estas organizaciones se muestran activas en la reclamación del reconocimiento de derechos laborales y de Seguridad Social para las trabajadoras del sexo. Se trata por lo tanto de un modelo que comparte con el reglamentarismo el objetivo de no pretender acabar con la prostitución y más bien exigir dotar de un estatuto jurídico a quienes desarrollan esta actividad. En nuestro país, es conocido y reconocido el Movimiento de Trabajadoras Sexuales del Perú y Asociación de Trabajadoras Sexuales "Miluska Vida Y Dignidad" y de otras asociaciones similares.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Derecho al Trabajo.**- Es el derecho humano por el que toda persona tiene derecho a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.
- **Contrato de trabajo.**- Es la manifestación voluntad entre el empleador y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios a cambio de una retribución.

- **Estabilidad Laboral.**- Un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente. También se define como Estabilidad Laboral a conservar su puesto durante toda la vida, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación.
- **Moral.**- Conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad.
- **Prostitución.**- Actividad u ocupación de la persona que tiene relaciones sexuales a cambio de dinero.
- **Prostíbulo.**- Es un lugar en el cual se ejerce la prostitución (la actividad que consiste en mantener relaciones sexuales a cambio de un pago).

2.4. Hipótesis

Los derechos laborales de las trabajadoras sexuales que trabajan en el prostíbulo de la localidad de Huánuco son: Derecho a la seguridad social, Derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y Derecho a condiciones justas y equitativas, dentro de ellas se encuentra el derecho a la asistencia médica, derecho a las prestaciones de maternidad, derecho a la atención en la vejez y el desempleo, derecho al seguro por enfermedad profesional y derecho al seguro contra el accidente de trabajo, el derecho a la huelga, derecho a la libertad sindical, derecho a la pensión de jubilación y derecho a la protección contra el despido injusto.

2.5. Variable

Univariable: Derechos laborales

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
V. I. Derechos laborales	Derecho a la Seguridad Social	Asistencia médica.
		Prestaciones de maternidad
		Atención a la vejez y el desempleo
	Derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	Por enfermedad profesional
		Seguro contra el accidente de trabajo
	Derecho a las condiciones justas y equitativas	Derecho a la huelga
		Libertad sindical
		Pensión de jubilación
		Protección contra el despido injusto.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

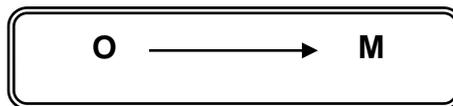
3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque.- El presente trabajo de investigación está enmarcado a un enfoque holístico o mixto.

3.1.2. Alcance o nivel.- Para cumplir el desarrollo de la presente investigación es de nivel Descriptivo – Explicativo.

3.1.3. Diseño.- La presente investigación tiene el diseño No experimental transaccional simple:

Cuyo esquema es



Donde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. Población y muestra

Población.- Para conocer la población en el estudio se consideró a todas las trabajadoras que trabajan en el prostíbulo de Huánuco, que representa un total de 16 mujeres aproximadamente. La duración del estudio fue durante el periodo enero a junio del 2018.

Muestra.- La muestra es de tipo **no probabilística**, por la naturaleza del estudio se realizó por conveniencia, porque se encuestara a las Trabajadoras que laboran en el prostíbulo de Huánuco que representa un total de 16 mujeres, durante el periodo de aplicación del material de recaudación de datos.

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

- a) **La encuesta.-** Se utilizara para recopilar información en función al tema que se ha planteado, las mismas que se formulara un cuestionario de preguntas.

- b) **La entrevista.-** En la presente investigación utilizaremos las fichas de entrevista a un experto, la cual consiste en la relación dialógica entre entrevistador y entrevistado mediante un formulario de preguntas alternativas.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez aplicados los materiales de recolección de datos como la encuesta y la ficha de entrevista, se procederá al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva, considerando la frecuencia y el porcentaje; así mismo se hará la interpretación utilizando tablas y gráficos que arrojen los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

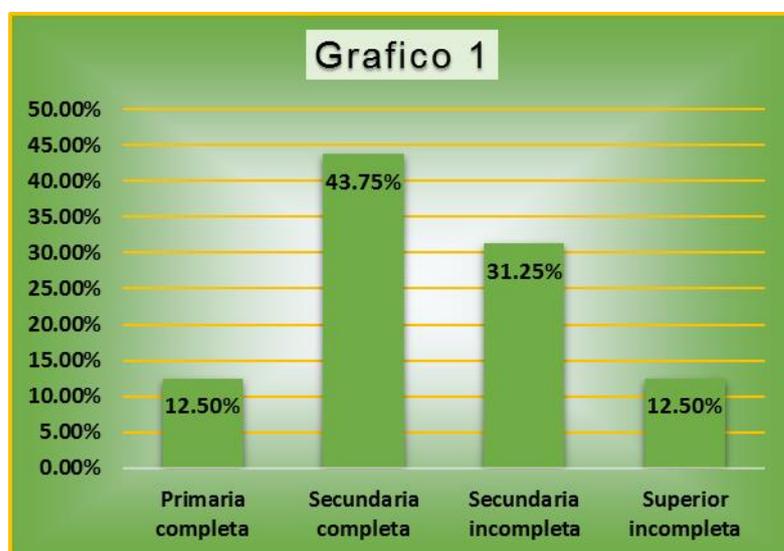
El procedimiento de datos lo hacemos con el intención de analizar de manera cuantitativa y cualitativa reuniendo la información y con ello concentrar resultados en cuadros y gráficos la interpretación adecuada del fenómeno en estudio. Partiremos de datos primarios que serán evaluados y analizados para obtener información útil, esto de acuerdo a la hipótesis y su correlación con cada una de las manifestaciones de la variable.

La primera acción que realizamos fue tomar información general de las personas que realizan esta actividad para luego analizar si conocen sus derechos laborales que tiene cada una de ellas y además si en alguna ocasión han sido víctima de explotación o maltrato.

ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS SEXUALES DEL PROSTÍBULO “EL EDÉN”

CUADRO 1

¿Cuál es su grado de instrucción?	
OPCIONES	PORCENTAJE
Primaria completa	12.50%
Secundaria completa	43.75%
Secundaria incompleta	31.25%
Superior incompleta	12.50%
TOTAL	100%

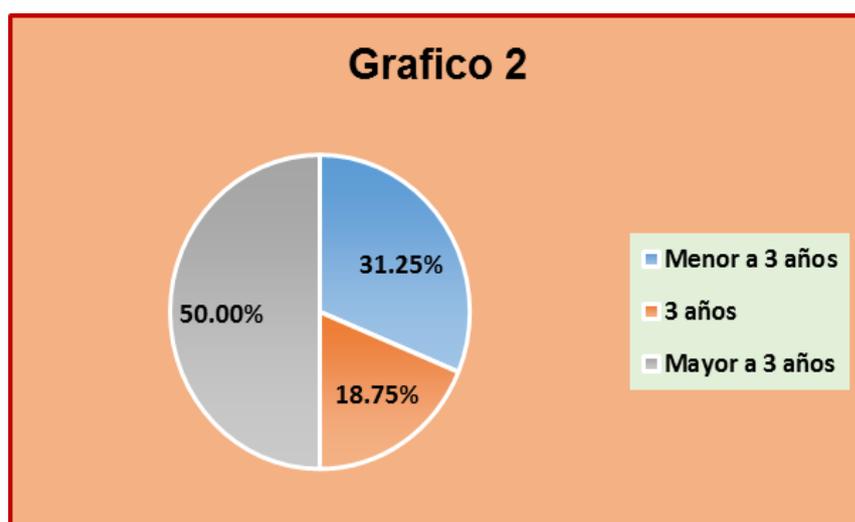


Interpretación:

Conforme al cuadro y gráfico N° 1, fueron 16 el número de encuestadas que laboran en el prostíbulo “El Edén” conocido como “Máquina del sabor”, observamos que del 100% el 12.50% tiene primaria completa, el 43.75% tiene secundaria completa, el 31.25% tiene secundaria incompleta y el 12.50% tiene superior incompleta, de ello puede deducirse que muchas a las justas terminaron su secundaria, esta falta de instrucción origina la falta de oportunidad laboral, causando un límite de oportunidades que les permitan un mejor nivel de ingreso y subsistencia.

CUADRO 2

¿Años que se dedica al trabajo sexual?	
OPCIONES	PORCENTAJE
Menor a 3 años	31.25%
3 años	18.75%
Mayor a 3 años	50.00%
TOTAL	100%

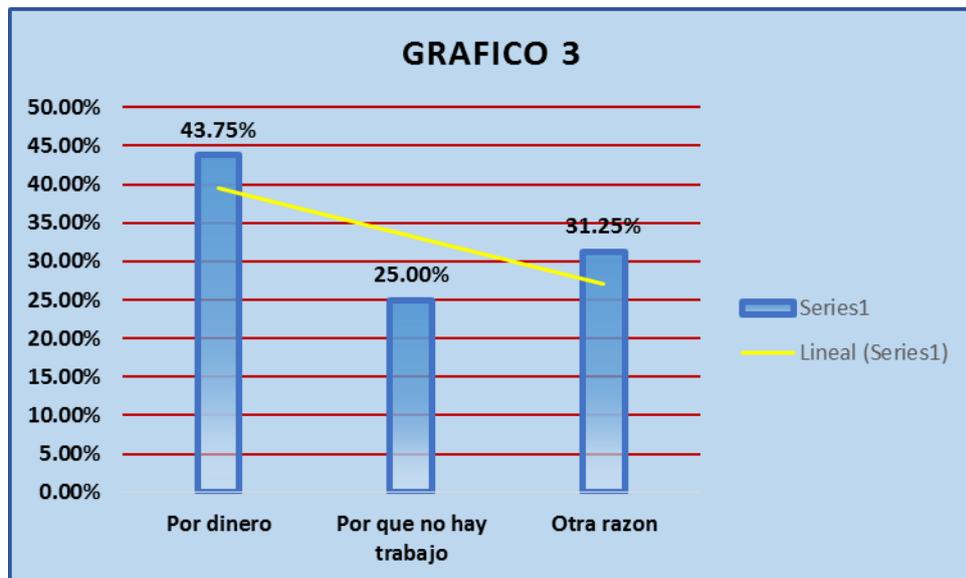


Interpretación:

De conformidad al cuadro y grafico N° 2, fueron 16 el número de encuestadas que laboran en el prostíbulo “El Edén” conocido como “Máquina del sabor”, observamos que del 100% el 31.25% ejerce el dicho trabajo menos de 3 años, el 18.75% viene ejerciendo dicho trabajo por el periodo de 3 años, el 50.00% ejerce el dicho trabajo más de 4 años, De este modo se va a configurar una situación en que las mujeres por toda esta misma situación que se crea van a ir en el camino perdiendo los aspectos de los objetivos iniciales que se habían trazado cuando recién se involucraron en dichos trabajos sexuales, muchas de ellas tienen planeado un objetivo inicial “Voy a trabajar por un tiempo, hasta que pueda poner mi negocio o hasta resolver un determinado problema”, a medida que va pasando el tiempo, esa perspectiva, ese objetivo se va perdiendo.

CUADRO 3

¿Por qué crees tú que ingresaste al trabajo sexual?	
OPCIONES	PORCENTAJE
Por dinero	43.75%
Por qué no hay trabajo	25.00%
Otra razón	31.25%
TOTAL	100%



Interpretación:

Acorde al cuadro y al grafico N° 3, observamos que del 100% el 43.75% ingreso al actividad sexual es por dinero, el 25.00% por que no hay trabajo y el 31.25% por otras razones, los motivos que llevan a ejercer dicho trabajo como trabajo están relacionado en su mayoría, por las carencias económicas, la pobreza, el desempleo, bajos salarios y la falta de escolaridad. Esta oferta femenina es dada por las condiciones socioeconómicas miserables y por el abandono por parte de sus maridos o amantes, alquileres caros, vida alimentaria costosa, madres solteras abandonadas. Es claro que se ejerce por necesidad. Si tratamos de comprender la prostitución desde otro punto de vista, podemos concluir que es una actividad de sobre vivencia

CUADRO 4

¿Conoce sus derechos laborales?	
OPCIONES	PORCENTAJE
SI	43.75%
NO	56.25%
TOTAL	100%

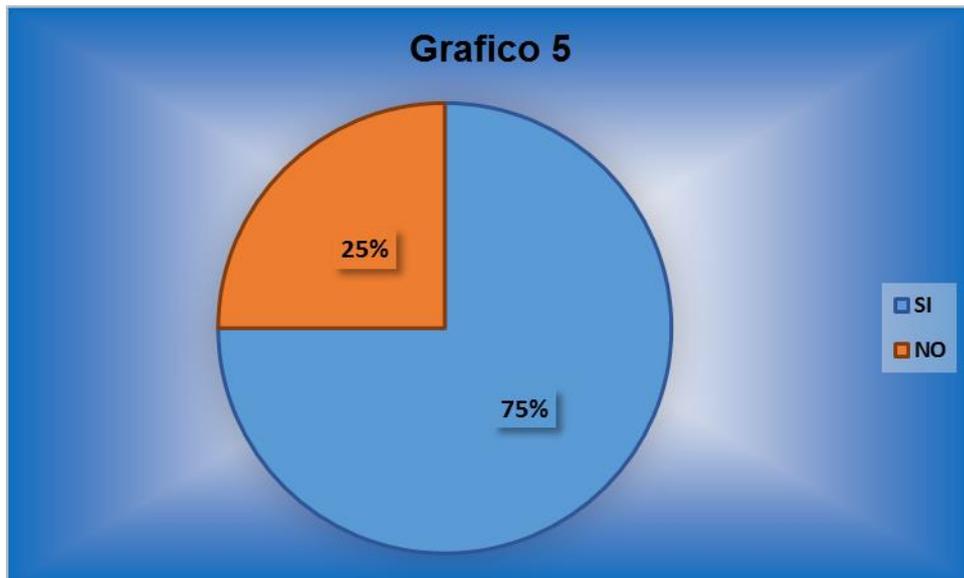


Interpretación:

De acuerdo al cuadro y al gráfico N° 4, observamos que el 43.75% SI conocen sus derechos y el 56.25% NO conocen sus derechos, El problema fundamental es la falta de reconocimiento de derechos. Se toleran los locales de prostitución pero al no ser examinados dichos derechos, las trabajadoras no pueden requerir nada sobre las condiciones de trabajo ni sobre los beneficios sociales que tienen cada trabajadora, la fragilidad en que viven se da por las malas condiciones en las que trabajan todos los días, Trasgrede las esferas humanas de la dignidad, por lo que deberían ser reconocidas como sujeto de derechos igual que cualquier otro trabajador.

CUADRO 5

¿En alguna ocasión, ha sido víctima de explotación, maltrato o incluso víctima del delito de trata de personas?	
OPCIONES	PORCENTAJE
SI	75.00%
NO	25.00%
TOTAL	100%



Interpretación:

En el cuadro y el grafico N° 5, observamos que el 25% NO ha sido víctima de explotación o maltrato y el 75% **SI** han sido víctima de explotación, maltrato y víctima del delito de trata de persona, en muchas ocasiones las condiciones son inhumanas, muchas de ellas sufren problemas de audición por el alto volumen de la música del local. Ellas trabajan de 8 a 10 horas sin descanso. Además en el local, se les obliga a consumir alcohol la cual atenta contra su salud, por ello es importante contar con un marco legal que permita mejorar las condiciones de trabajo, creemos que la regulación es la verdadera protección que deben tener ellas en su actividad, la cual evitaría la violencia y los abusos. El reconocimiento de sus derechos laborales, así como la existencia de normas claras que permitan desempeñarse libre de estigma y descremación, son herramientas fundamentales para soslayar la infracción de sus derechos.

FICHA DE ENTREVISTA A UN EXPERTO

1. ¿Considera un trabajo a las actividades sexuales que realizan las trabajadoras sexuales?

ENTREVISTA N° 1

Entrevistado: Abog. Ena Espinoza Cañoli.

Fecha: 21 de setiembre de 2018.

Es una acción independiente para ser considerado un trabajo debiera existir una dependencia (subordinación, prestación personal y remuneración).

ENTREVISTA N° 2

Entrevistado: Abog. José Villaorduña Salazar

Fecha: 22 de setiembre de 2018.

Es un trabajo por necesidad económica y también una necesidad biológica y si hay una remuneración es una cuestión personal.

ENTREVISTA N° 3

Entrevistado: Abog. Paola Aurora Roncal Acosta

Fecha: 24 de setiembre de 2018

Sí, porque hay una contraprestación de servicio y cliente

ENTREVISTA N° 4

Entrevistado: Abog. Bladimir Surichaqui Campos

Fecha: 24 de setiembre de 2018.

Sí, porque es un servicio el que hace una contraprestación.

ENTREVISTA N° 5

Entrevistado: Abog. Grace Pérez Terrazas

Fecha: 24 de setiembre de 2018.

Esta actividad es un proceso de trabajo la prostitución también es una trabajo y debería de resguardar los derechos de estas personas

ENTREVISTA N° 6

Entrevistado: Abog. Ronel Cabrera y Medina

Fecha: 24 de setiembre de 2018.

Una trabajadora sexual es una persona adulta, responsable de sus actos, en pleno ejercicio de sus facultades en ese sentido deberían tener una remuneración.

ENTREVISTA N° 7

Entrevistado: Abog. Alexander Reta Mozo Borda

Fecha: 26 de setiembre de 2018.

Es una actividad laboral en donde la mujer asume un riesgo, es un oficio discriminado por su contenido sexual y lo que socialmente conlleva.

ENTREVISTA N° 8

Entrevistado: Abog. Herbert Jean Ollague Rojas

Fecha: 26 de setiembre de 2018.

Es un trabajo si, definitivamente ya sea por la decisión que esta persona (mujer) haya tomado, en muchos casos estas mujeres quedan alejadas socialmente.

Las respuestas que dieron cada experto en la entrevista son variadas algunos mencionan que si es un trabajo, otros indican que no es un trabajo, unos mencionan que es una actividad independiente para ser considerado un trabajo y otros indican que es un oficio. El estudio muestra que la razón principal por la cual las mujeres comienzan a realizar esta actividad es por dinero, por desesperación económica, muchas se sienten aferradas y sienten que no tienen otras oportunidades existentes para la supervivencia económica. Este es un tema rígido y alarmante entre la sociedad y los órganos del Estado, fundamentalmente en cuanto a su normativa y adecuación típica dentro del derecho.

2. La Red Nacional de Trabajadoras Sexuales del Perú (Redtralsex - Perú) impulsa la promulgación de un reglamento que les permita formalizarse ¿Qué opina al respecto?

ENTREVISTA N° 1

Podrían formalizarse como trabajadoras independientes.

ENTREVISTA N° 2

Es factible y puede darse para evitar la explotación y también evitar el proxenetismo teniendo en cuenta que este es un delito, la determinación de la dama es libre.

ENTREVISTA N° 3

Me parece oportuno que existe este proyecto porque le proporcionará a la trabajadora sexual mayor estabilidad laboral

ENTREVISTA N° 4

Estaría de acuerdo, porque también tienen derechos y estas mujeres deben estar dentro de un marco legal.

ENTREVISTA N° 5

Deberían existir normas para protegerlas de maltratos que por lo general vienen de los proxenetas.

ENTREVISTA N° 6

Deberían formalizarse para evitar así la explotación sexual.

ENTREVISTA N° 7

Estas mujeres deberían estar protegidas en todo sentido para evitar malos tratos y explotación.

ENTREVISTA N° 8

Debería existir un reglamento que proteja a estas mujeres que se hallan en estado de vulnerabilidad.

Muchos de los expertos mencionaron que en cuanto a la promulgación de un reglamento que está impulsando Redtralsex – Perú es factible para evitar la explotación sexual y algunos indican que podrían formalizarse como trabajadoras independientes. Hay investigadores que opinan que el trabajo sexual en todas sus formas, es una forma de explotación de la persona, lo que solicitan estas personas es que se regule su trabajo como cualquier otro, ya que pagan impuestos. A los 50 años siguen trabajando, sin ningún beneficio.

3. No hay duda que desarrollan un trabajo de inmenso riesgo, sin embargo no se encuentra contemplada en la Ley N° 26790 Seguro Complementario de Riesgo ¿Usted considera que una trabajadora sexual debe estar afiliada al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

ENTREVISTA N° 1

Sí, porque su actividad implica un alto riesgo (riesgos físicos, biológico, y bacteriológico)

ENTREVISTA N° 2

Considero que si debe estar dentro de la ley, si bien no tiene una norma específica en bien de la sociedad, es ineludible que las personas sean protegidas dentro del rubro de la salud.

ENTREVISTA N° 3

Sí, porque el seguro les va a dar condiciones de vida saludables y a la vez a las personas que le prestan sus servicios serán beneficiadas.

ENTREVISTA N° 4

Sí, porque su trabajo es riesgoso y porque también pagan impuestos.

ENTREVISTA N° 5

Por la misma actividad que realizan deberían contar con un seguro de salud.

ENTREVISTA N° 6

Totalmente de acuerdo que estén allegadas a un seguro por la misma actividad que realizan.

ENTREVISTA N° 7

Deberían tener un seguro de salud, es importante para las trabajadoras sexuales y la sociedad

ENTREVISTA N° 8

Corresponderían estar salvaguardadas por el Estado y deberían tener un seguro de salud.

Muchos de los expertos consideran que una trabajadora sexual debe estar afiliada al Seguro Complementario de Riesgo porque su actividad implica un alto riesgo (riesgos físicos, biológico, y bacteriológico) y es dable que contraiga una enfermedad profesional. Hace veinte años, el Gobierno decretó que aquellos personales que realizaran labores que los exhibieran a peligros y/o a tender enfermedades por dichas actividades.

4. ¿Cuáles son los objetivos y funciones de su organización y cuáles son sus principales líneas de acción?

ENTREVISTA N° 1

Es una Institución del Estado encargada de velar el cumplimiento de los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo.

ENTREVISTA N° 2

Dentro de los objetivos que tiene la Dirección Regional de Trabajo es la protección que tiene todo trabajador de entidad privada a que no violen sus derechos laborales, la misma que es controlada por esta instancia y otros medios para hacer que sus derechos no sean vulnerados.

ENTREVISTA N° 3

Velar por los intereses del ciudadano y perseguir el delito.

ENTREVISTA N° 4

Como Abogado libre, preservar los derechos de los ciudadanos y que no sean vulnerados.

ENTREVISTA N° 5

La función es velar por la defensa del ciudadano y defender los derechos de la sociedad.

ENTREVISTA N° 6

No respondió

ENTREVISTA N° 7

Proteger a la colectividad y oprimir el delito en todas sus formas.

ENTREVISTA N° 8

Nuestra función como Ministerio Público es proteger al ciudadano, garantizar el debido proceso.

La totalidad de los expertos indicaron como Institución del Estado están encargada de velar el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, las cuales atentan contra el libre progreso de la personalidad y los derechos fundamentales. Una sociedad que se base en los derechos humanos no debe renegar de esa constante transformación, sino más bien convertirlo en el principio fundamental de su organización.

5. ¿Cuáles son los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales en los prostíbulos?

ENTREVISTA N° 1

A la fecha no existen.

ENTREVISTA N° 2

Si bien no existe ley ni normas de cómo funcionan los prostíbulos, debe crearse las cuestiones de seguridad para evitar repercusión de la salud en la sociedad.

ENTREVISTA N° 3

No hay una legislación que las proteja.

ENTREVISTA N° 4

No existe una normativa.

ENTREVISTA N° 5

No existen leyes que protegen a las trabajadoras sexuales.

ENTREVISTA N° 6

No existen normas que protejan a las trabajadoras sexuales.

ENTREVISTA N° 7

No existe normativa y por tanto no se pueda dar esos mecanismos.

ENTREVISTA N° 8

No existe una ley que las proteja.

Conforme a la duración de la investigación se ha dejado constancia que nuestro ordenamiento jurídico laboral no precisa el reconocimiento del derecho de las trabajadoras sexuales, no existe ley que las proteja, por ello se debe crear, plantear mecanismos de amparo y seguridad social en los prostíbulos para proteger y mejorar las condiciones de vidas de ellas.

6. ¿Cuál sería su aportación para lograr estilos de vida más saludables y compatibilizar su proyecto de vida de las trabajadoras sexuales?

ENTREVISTA N° 1

- Identificación de las trabajadoras sexuales.
- Gestionar una vía a un sistema de seguridad social en salud y pensiones.

ENTREVISTA N° 2

Dándose una ley y su reglamento adecuado para que sean reconocidos como trabajadoras y así tengan sus derechos.

ENTREVISTA N° 3

Que sean incluidas por el mercado laboral con permisos, con un lugar apropiado y bajo condiciones laborales justas.

ENTREVISTA N° 4

Debería darse una ley para resguardar los derechos de estas personas y sean reconocidas como tal.

ENTREVISTA N° 5

Que tengan condiciones laborales óptimas atenciones en salud.

ENTREVISTA N° 6

Que tengan un pago justo en condiciones saludables y por protección.

ENTREVISTA N° 7

Que exista una legislación laboral en favor de ellas.

ENTREVISTA N° 8

Los contextos de vida deben ser favorables para ellas, con legislación real y con condiciones y ambientes adecuadas.

Lograr estilos de vida más sanas y compatibilizar su proyecto de vida, sería creando una organización que se encargue de ayudar en su preparación educacional y cultural, así mismo brindarles oportunidades de trabajo y que tengan acceso a la salud de manera integral, una atención medica amigable, comprensiva y confidencial. Así mismo que sean reconocidas como sujeto de derechos igual que cualquier otra persona para mejorar su calidad de vida.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problema

La recogida y presentación de datos se efectuó de forma más fidedigna posible, obviamente posiciones personales. En el avance de la indagación se ha podido establecer que los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de Huánuco son: Derecho a la huelga, derecho a la libertad sindical, derecho a la retribución de jubilación, derecho a la asistencia médica, derecho a la protección contra el despido injusto, derecho a las asistencias de maternidad, el derecho al seguro complementario riesgo, esto es la enfermedad profesional y el seguro del accidente de trabajo.

Los mecanismos que se plantea para el amparo y seguridad social de las trabajadoras en el prostíbulo es impulsar la promulgación de una ley o un reglamento que les permita formalizarse porque son parte del pueblo y comparten las mismas problemáticas que todas aquellas personas que sufren la represión, discriminación, la marginación y la trasgresión de sus derechos, lo que se busca es ampliar sus libertades.

El 80% son mujeres por encima de la raya de pobreza, no consienten a los sistemas de educación, son reflector de la violencia social y judicial, y de las prácticas culturales como el machismo, Por ello pedimos una inclusión clave para que se discuta la reglamentación que las proteja.

En la actualidad en el país hay una organización llamada RedTraSex que está integrada por organizaciones de mujeres a través de las cuales se representan a ellas mismas. La Red está concertada por organizaciones de 14 naciones (Perú, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y México), el objetivo que tienen es la defensa, promoción, reconocimiento y respeto sus derechos laborables.

Las actividades que realizan conviene ser apreciadas como un trabajo ya que prestan sus servicios con una jornada de 8 a 10 horas según los datos brindados en las encuestas, desde los principios constitucionales de libertad, dignidad e igualdad habrá convención de trabajo y así debe ser entendido, cuando la trabajadora ha actuado bajo plena capacidad y voluntad, cuando no hay persuasión ninguna a la prostitución, y ciertamente cuando exista subordinación, continuidad y una remuneración previamente definida. Bajo estos supuestos, es del caso concluir que, a falta de regulación concreta, y de la mano de la construcción o promulgación de un reglamento que les permita formalizarse, el ejercicio de la prostitución se despliegue bajo la particularidad del “contrato realidad”.

Con relación a la hipótesis y respecto a si tienen derecho de elección las personas a efectuar trabajos sexuales en el Prostíbulo “El Edén” de la localidad de Huánuco, se considera de conformidad al artículo 2 inciso 15 de nuestra constitución que a la letra dice “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. Este apartado consagra la autonomía de trabajar, toda vez que es el más pretérito que se reconoce en las constituciones ya que el trabajo realiza a la persona de ser fuente generadora de riqueza. Sin embargo, parece contradictorio, en un país como el nuestro, lo que más falta es trabajo y prueba de ello es que existe una alta cadencia de desocupados y subempleados.

La igualdad en la ley reside en que las normas deben ser equivalentes para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias, por lo tanto, la norma no puede establecer privilegios entre personas que estén en similares condiciones.

Trasladando a colación el análisis del derecho comparado, podemos observar que en los países como Holanda, Alemania y Nueva Zelanda, donde existe regulación frente al tema en cuanto a derechos laborales, de salud y tributarios, este ejercicio está permitido y reglamentado bajo la

única y excluyente condición de que este debe de realizarse de manera VOLUNTARIA, LIBRE y AUTONOMA.

Sin embargo, desde una figura más profunda, humana, y analizando los aspectos que envuelven estos deberes encontramos que estos deberes atentan contra el libre desarrollo de la personalidad, la libertad los derechos constitucionales y los derechos esenciales de los seres humanos. Se ha dejado reflejada una realidad existente del fenómeno en estudio.

CONCLUSIONES

- El título que la sociedad quiera darle a las trabajadoras sexuales no debe intervenir en el uso de sus legítimos derechos, ya que son mujeres sujetas de derechos por humanas, como lo somos todos los habitantes en los otros campos de acción laboral, sea cual sea el rol profesional u oficio que ejerzan.

- La prostitución en el Perú es legal, por lo que en declaración de los Derechos Fundamentales están contemplados en la Constitución Política del Perú.

- Desde el enfoque de derechos humanitarios y conforme a los pronunciamientos de órganos internacionales, en especial la OIT y la Comisión Global sobre el VIH y el Derecho, por el respeto de la igualdad y no discriminación, la mejor solución para la protección sería brindar un reconocimiento laboral, lo cual, con la adecuación pertinente generaría mejores condiciones para salvar la infección de enfermedades de transmisión sexual.

- Entre las diferentes políticas acogidas por los Estados se encuentran tres posiciones sobre el trabajo sexual: *La prohibicionista*, criminaliza a las personas que ejercen; *La reglamentarista*, tolera la actividad pero se encuentra regulada mediante normas, licencias, fiscalizaciones; y *La abolicionista*, es la que pretende la disipación de la actividad.

RECOMENDACIONES

- 👉 Orientarlas hacia mecanismos y medios de acción para poder encaminarlas a la reinserción social, con oportunidades de trabajo diferente a la prostitución.

- 👉 El Estado debe realizar un estudio más profundo sobre el contexto de las personas que ejercen dicho trabajo, tanto a nivel social como laboral, para poder crear las políticas adecuadas que ayuden al reconocimiento de derechos y lograr crear una normativa pertinente en este caso.

- 👉 A las autoridades de salud deben articular acciones en el primer nivel de atención con los demás sectores y programas sociales (Fiscalía, Municipios, Policía nacional, etc.) con la finalidad de brindar asesoramiento técnico en temas y actividades de interés en la población objetivo, con la designio de optimizar la calidad de vida de las trabajadoras sexuales, de los clientes y evitar casos nuevos de ITS VIH SIDA.

- 👉 Promover charlas de concientización respecto a los favores que acarrea el reconocimiento laboral, ya que, muchas veces se puede presentar un desconocimiento de esto. El objetivo de estas charlas implicaría un empoderamiento de estos derechos para que su demanda por su efectiva garantía tenga un mayor sentido y legitimidad.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ CAMPOS RIVERA, Domingo (2003), “Derecho Laboral”, Séptima edición, Colombia, editorial Temis S.A.
- ✚ GRISOLIA, J. A. (2007), “Manual de Derecho Laboral”, Tercera edición, Argentina, Editorial Lexis Nexis Argentina S.A
- ✚ AREVALO VELA, J (2008), “Introducción al Derecho de Trabajo”, Perú, editorial Jurídica Grijley EIRL.
- ✚ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007), “Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo”, Primera edición, Perú, editorial Universidad Católica del Perú.
- ✚ ESTUDIO JURÍDICO BUSTAMANTE (2006), “Compendio de Derecho Individual del Trabajo”, Tercera edición, Perú, Editado por Distribuidora de Publicaciones N.C. Perú S.A.
- ✚ GOMEZ VALDEZ, F. (2007), “Las relaciones individuales de trabajo”, 2da edición, Perú, Editorial San Marcos EIRL.
- ✚ TELLO PONCE, M. (2009), “Los principios que fundamentan el proceso laboral”, 1ra edición, Perú, Editorial Jurídica Grijley EIRL.
- ✚ PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (2009), “Temas Centrales del derecho del trabajo del siglo XXI”, Perú, ARA Editores EIRL.
- ✚ TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2007), “Guía legal de problemas y soluciones laborales”, 3ra edición, Perú, editorial Gaceta Jurídica S.A.
- ✚ TRUEBA URBINA, Alberto (1972), “Nuevo Derecho de trabajo”, 2da edición, México, editorial Porrúa S.A.

- ✚ HARO CARRANZA, J. (2013), “Derecho Individual de Trabajo”, Primera Edición, Perú, Ediciones legales E.I.R.L.
- ✚ GUERRERO, V. (2012), “Manual de Derecho del trabajo”, Perú, Editorial Jurídica Grijley EIRL
- ✚ ZAVALA RIVERA, Alejandro, “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”, Perú, Editorial San Marcos E.I.R.L.
- ✚ Hernández R. (2010). Metodología de la Investigación, quinta edición, México, editorial Mc Graw Hill.

INFORMACIÓN ELECTRÓNICA

- ✚ <https://elcomercio.pe/peru/trabajadoras-sexuales-pais-buscan-reglamento-oficio-435901>
- ✚ <http://blog.pucp.edu.pe/blog/medinaotazu/wp-content/uploads/sites/259/2016/09/Derechos-laborales-de-las-trabajadoras-sexuales.pdf>
- ✚ http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/674/REA%C3%91O_BARRIGA_MARIA_FUENTES%20DE%20ESTRES%20EN%20UN%20GRUPO%20DE%20TRABAJADORAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✚ <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/419/1/SANTILLANA%20VERA%20OMAR.pdf>
- ✚ http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2691/Azana_qj.pdf?sequence=1
- ✚ <https://apropolperu.files.wordpress.com/2016/04/prostitucion-legal-y-clandestina-en-el-peru.pdf>
- ✚ https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/77597/1/derechos_deberes_trabajadores.pdf
- ✚ <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Tesis-sobre-Trabajo-Sexual.pdf>
- ✚ <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203120363010.pdf>

ANEXOS

ENCUESTA N° 01

Dirigido a las trabajadoras sexuales que laboran en el prostíbulo “El Edén” conocido como “La Máquina del sabor” de la ciudad de Huánuco.

INSTRUCCIONES: Las respuestas serán confidenciales y anónimas. Marque con un X dentro del paréntesis de la respuesta que considere la más adecuada o correcta. Por favor conteste las preguntas. Gracias por su valiosa contribución a este trabajo de investigación.

1. ¿Cuál es su grado de Instrucción?

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| a) Analfabeta () | e) Primaria incompleta () |
| b) Primaria completa () | f) Secundaria incompleta () |
| c) Secundaria completa () | g) Superior incompleta () |
| d) Superior completa () | |

2. ¿Cuál es su Edad? _____

**3. ¿Hace cuantos años que se dedica al trabajo sexual?
_____**

4. ¿Porque crees tú que ingresaste al trabajo sexual?

- a) Por dinero
- b) Por que lo crees conveniente
- c) Por que no hay trabajo
- d) otra razón _____

5. ¿Cómo es la modalidad de cobro por su trabajo?

- a) Semanal
- b) quincenal
- c) mensual
- d) Por cada cliente

6. ¿Cuál es su ingreso promedio mensual? _____

7. ¿Cuál es su horario o jornada de trabajo? _____

8. ¿En la actualidad usted cuenta con carnet de sanidad?

SI () NO ()

9. ¿Conoce sus derechos laborales?

SI () NO ()

En caso de contestar positivamente mencionar cuales son esos derechos:

-
-
-

10. ¿En alguna ocasión, ha sido víctima de explotación, maltrato o incluso víctima del delito de trata de personas?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU CONTRIBUCIÓN

FICHA DE ENTREVISTA A UN EXPERTO

Entrevistado :

Lugar y fecha :

Entrevistadora: Bach. Graciela Liseth Céspedes Monge

Preguntas :

1. ¿El trabajo sexual es legal en el Perú?
2. Usted ¿Considera un trabajo a las actividades sexuales que realizan las trabajadoras sexuales?
3. ¿Cómo diferencia al trabajo sexual de la trata de personas en el Perú?
4. ¿Cree que el Derecho Laboral debería regular también el trabajo sexual? ¿Por qué?
5. En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿cuál es la importancia de que el Estado realice esta regulación?
6. La Red Nacional de Trabajadoras Sexuales del Perú (Redtralsex - Perú) impulsa la promulgación de un reglamento que les permita formalizarse ¿Qué opina al respecto?
7. ¿Conoce usted los derechos laborales de las trabajadoras sexuales? ¿Cuáles son?
8. No hay duda que las trabajadoras sexuales desarrollan un trabajo de inmenso riesgo, sin embargo no se encuentra contemplada en la Ley N° 26790 ¿Usted considera que una trabajadora sexual debe estar afiliada al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?
9. ¿Cuáles son los objetivos y funciones de su organización y cuáles son sus principales líneas de acción?
10. ¿Cuáles son los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales en los prostíbulos?
11. ¿Cuáles son las principales dificultades identificadas por la institución de este grupo humano dentro de la sociedad?
12. ¿Cuál sería su aportación para lograr estilos de vida más sanas y compatibilizar su proyecto de vida de las trabajadoras sexuales?

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES EN EL PROSTÍBULO DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	SISTEMA DE VARIALES (Operacionalización)			ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
			VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍNDICE DE LOGRO	
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018.</p>	<p>Los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco son: Derecho a la seguridad social, Derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y Derecho a condiciones justas y equitativas.</p>	UNIVARIABLE: Derechos laborales	Derecho a la Seguridad Social	Asistencia médica.	<p>Tipo de investigación Explicativa</p> <p>Enfoque Holístico o mixto.</p> <p>Alcance o nivel Descriptivo – Explicativo</p> <p>Diseño No experimental transaccional simple</p> <p>Cuyo esquema es</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> O → M </div> <p>Donde: O = Observación M = Muestra</p> <p>Población: 16 trabajadoras sexuales</p> <p>Muestra: 16 trabajadoras sexuales</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p>a) La encuesta b) La entrevista</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018? ¿Se considera un trabajo a las actividades que realizan las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018? 	<p>Objetivo específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer los mecanismos que se plantea para la protección y seguridad social de las trabajadoras sexuales en el prostíbulo de la ciudad de Huánuco, 2018 Analizar si las actividades que realizan las trabajadoras sexuales en el prostíbulo, es considerado un trabajo. 				Derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	
		Atención a la vejez y el desempleo				
		Derecho a las condiciones justas y equitativas		Por enfermedad profesional		
				Seguro contra el accidente de trabajo		
				Derecho a la huelga		
				Libertad sindical		
		Pensión de jubilación				
Protección contra el despido injusto						