

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
DERECHO DE LA EMPRESA



**“Afectación de la libertad de contratación en las
empresas privadas en relación a la ley 30367, en la
ciudad de Arequipa 2023”**

Tesis
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Derecho de la Empresa

Autores:
Bach. Rojas Carrillo, Diego

Docente Guía:
Mg. Patricia de Lourdes Delgado Rospigliosi

TACNA – PERÚ

2023

Diego Rojas Carrillo

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

+

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
Capítulo I: Antecedentes del Estudio	12
1.1. Título del Tema:	12
1.2. Planteamiento del Problema	12
1.3. Formulación del Problema:	16
1.3.1 Problema general.....	16
1.3.2 Problemas específicos.....	16
1.4 HIPÓTESIS	16
1.4.1 Hipótesis general	16
1.4.2 Hipótesis específicas.....	16
1.5 OBJETIVOS	17
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	17
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.6 METODOLOGÍA.....	17
1.6.1 Enfoque de la investigación	17
1.6.2 Tipo Investigación.....	18
1.6.3 Diseño de Investigación.....	18

1.6.4 Método (inductivo-deductivo).....	19
1.6.5 Población.....	19
1.6.6 Muestra.....	19
1.6.7 Técnicas e instrumentos.....	20
1.6.7 Tratamiento y procesamiento de la información.....	21
1.7 Justificación.....	22
1.7.1 Teórica.....	22
1.7.2 Metodológica	23
1.7.3 Práctica.....	23
1.8 Definiciones.....	23
1.9 Alcances y limitaciones	26
1.9.1 Alcances.....	26
1.9.2 Limitaciones.....	26
1.10 Cronograma	27
2.1 conceptualización de las variables.....	28
2.1.2.1 principio de autonomía Privada.....	31
2.1.2.2 libertad de contratar	32
2.1.2.3 libertad contractual.....	33
2.1.3 Comunicación.....	33
2.1.3.1 La comunicación jurídica.....	34

2.1.4 El principio de reciprocidad.....	34
2.1.5 Política Publica.....	35
2.1.6 La mujer en gestación.....	35
2.2 Análisis comparativo.....	37
2.2. 1Ley 30367: mujer gestante.....	37
2.2.2 Libertad de contratar	38
2.2.3 Comunicación jurídica.....	39
2.3 Análisis critico	40
Capítulos III Marco Referencial	43
3.1 Reseña histórica.....	43
3.2 Presentación de autores	46
3.2.1 SUNAFIL	46
3.2.1.1 Dirección de Inteligencia Inspectiva	46
3.2.1.3 Dirección de Prevención y Promoción	47
3.2.1.4 Dirección de Supervisión y Evaluación.....	47
3.2.1.5 Tribunal de Fiscalización Labora (TFL)	47
3.2.2 MUJERES GESTANTES.....	48
3.2.3 EMPRESAS PRIVADAS EN AREQUIPA	48
3.3 Diagnostico sectorial	50
4. CAPITULO IV: Resultados	53

4.1.	Resultados de los cuestionarios.....	53
4.2.	Análisis descriptivo	54
4.3.	Análisis inferencial	59
4.4.	Discusiones.....	68
4.5.	Conclusiones	72
4.6.	Recomendaciones	73
	Bibliografía	74
	Anexos.....	81

RESUMEN

El enfoque principal del estudio consistió en establecer la asociación entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la Ley 30367 en la ciudad de Arequipa durante el año 2023. Para llevarlo a cabo, se empleó una metodología de carácter básico, descriptivo y, al mismo tiempo, correlacional, en la que participaron activamente 120 mujeres gestantes. De acuerdo a los hallazgos, se obtuvo un p-valor igual a 0.000, lo cual indicó de manera inequívoca la presencia de una analogía altamente significativa. Esto respaldó la presencia de una conexión sólida y auténtica entre la afectación de la libertad de contratación y la mencionada Ley 30367. Conjuntamente, el coeficiente de correlación $Rho = 0.753$ demostró una correlación positiva considerable entre ambos elementos, sugiriendo que cuando una de las variables aumenta, la otra también de manera simultánea. En consecuencia, se logró concluir que, que la Ley 30367 ejerce una influencia sustancial en la capacidad de las empresas para celebrar contratos. Estas derivaciones profundizaron en la comprensión de cómo las restricciones legales podían y pueden repercutir antes las disposiciones y la operación cotidiana de las empresas en este contexto actual, destacando así la importancia de considerar activamente esta legislación al abordar las operaciones contractuales en empresas privadas.

Palabras clave: Libertad de contratación, libertad contractual, libertad para contratar. principio de autonomía privada.

ABSTRACT

The main focus of the study was to establish the association between the affectation of freedom of contract in private companies and Law 30367 in the city of Arequipa during the year 2023. To carry it out, a basic, descriptive and, at the same time, correlational methodology was used, in which 120 pregnant women actively participated. According to the findings, a p-value equal to 0.000 was obtained, which unequivocally indicated the presence of a highly significant analogy. This supported the presence of a solid and authentic connection between the affectation of freedom of contract and the aforementioned Law 30367. Together, the correlation coefficient $Rho = 0.753$ showed a considerable positive correlation between both elements, suggesting that when one of the variables increases, the other also increases simultaneously. Consequently, it was possible to conclude that Law 30367 exerts a substantial influence on the ability of companies to enter into contracts. These derivations deepened the understanding of how legal restrictions could and can have an impact on the provisions and daily operation of companies in this current context, thus highlighting the importance of actively considering this legislation when dealing with contractual operations in private companies..

Keywords: Freedom of contract, freedom of contract, freedom to contract, principle of private autonomy.

INTRODUCCIÓN

Las primeras concepciones de empleo asalariado se pueden rastrear hasta la antigua Roma, específicamente en los siglos VI y V a.C. Durante ese período, los juristas romanos desarrollaron algunas estructuras contractuales para la prestación de servicios laborales. Esto se debió, en parte, a la escasez de esclavos debido al crecimiento de la población, lo que llevó a individuos de bajos recursos a prestar sus servicios a cambio de una remuneración económica, fue la forma en que se instituyó una relación contractual legalmente reconocida conocida como *servidumbre*, que se sustentaba en los principios del derecho civil (Pazmay y Moreta, 2023).

En el contexto empresarial actual, la libertad de contratación es un pilar esencial que permite a las empresas y particulares celebrar acuerdos y transacciones comerciales de manera autónoma y voluntaria. Sin embargo, esta libertad no está exenta de regulaciones legales que pueden influir en su ejercicio. Una de las regulaciones legales fundamentales que impacta la autonomía contractual en el Perú es la Ley 30367, que busca proteger los derechos laborales de las mujeres durante el período de embarazo (Aguirre, 2021).

La Ley 30367 ofrece una salvaguardia importante para las mujeres embarazadas que están empleadas, resguardándolas de despidos injustos durante su período de gestación y también prolongando su periodo de reposo previo y posterior al parto. Esta legislación garantiza protección tanto para las mujeres que están embarazadas como para aquellas que han dado a luz recientemente (Aguirre, 2021).

Asimismo, la doctrina común sobre la mala utilización de los derechos sugiere que cualquier derecho personal, independientemente de si cuenta con reconocimiento constitucional o no, puede ejercerse de manera legítima o ilegítima, dependiendo de si se ajusta o no a su propósito social y al marco legal. Sin embargo, el desarrollo teórico de este concepto ha enfrentado desafíos significativos en su evolución (Alvear et al., 2022).

Además, las ofertas de trabajo realizadas por individuos deben cumplir con la prohibición de discriminación. Por lo tanto, cuando establezcan requerimientos para un lugar de trabajo que se relacionen con alguno de los motivos indebidos, deben proporcionar una justificación para no infringir el principio de igualdad. Ahora debemos cuestionar si el sujeto pasivo, es decir, el empleador que posee la deber de no discriminar, desempeña un papel relevante en esta evaluación (Soberanes, 2022)

Cabe destacar, que la pérdida del empleo o cualquier perjuicio laboral no puede ser justificada por el embarazo, el parto o los beneficios derivados de la reciente maternidad de una mujer, ya sea de manera explícita o encubierta. El despido de una empleada debido a su estado de maternidad es condenable tanto a nivel internacional como en la legislación interna de la mayoría de las naciones (Arévalo, 2022).

Este trabajo académico se encuentra organizado en cinco capítulos fundamentales que abordan diferentes aspectos y enfoques relacionados con el tema en cuestión. La distribución de la investigación se compone de:

El primer capítulo, el cual aborda los antecedentes del estudio, incluyendo la formulación y planteamiento del problema, las hipótesis, los objetivos generales y

específicos, la justificación, la metodología empleada, el tipo y diseño de investigación, así como las definiciones básicas, alcances y limitaciones.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, donde se exploran y analizan conceptos y definiciones relacionados con las variables de investigación. Este análisis se basa en la revisión crítica de teorías propuestas por diversos autores en libros, tesis y trabajos de investigación.

El tercer capítulo, es donde se desarrolla el marco de referencia, profundizando en la problemática actual del estudio e incluyendo antecedentes y una reseña histórica, todos sometidos a un análisis crítico.

En el cuarto capítulo, es donde se presentan los hallazgos de la obtenidos, detallando el instrumento utilizado y exhibiendo cuadros y gráficos estadísticos para facilitar la comprensión de los hallazgos.

Finalmente, en el quinto y último capítulo, se exponen las conclusiones obtenidas a partir de la investigación y se presenta la bibliografía empleada en la tesis.

Capítulo I: Antecedentes del Estudio

1.1. Título del Tema:

Afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas en relación a la ley 30367, en la ciudad de Arequipa 2023

1.2. Planteamiento del Problema

La diferenciación entre el sector empresarial privado y público en el contexto peruano reviste una importancia fundamental debido a diferentes criterios económicos y políticos. Por un lado, la informalidad en el Perú en el año 2022 estuvo representada por un 70% aproximadamente, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (BCRP, 2021-2023). Es evidente y poco factible que la prevalencia de trabajos formales sea escasa, por ello el estado peruano debería plantear criterios políticos que favorezcan el empleo en relación a la empresa privada. Sin embargo, en noviembre del 2015 se aprobó la ley 30367, “Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso”, ley que si bien hace un resguardo a la mujer gestante, esta perjudica a las pequeñas empresas y por el contrario desfavorece al incentivo de la formalización de las empresas, ya que como se ha indicado las políticas deben reducir o estar orientadas a la eliminación de conductas negativas que puedan afectar al estado mismo, una mala norma o ley, puede perjudicar y a la vez vulnerar el sentido de formalización y vulneración de la libertad de contratación.

En este sentido, al hablar de libertad de contratación se tiene que invocar la autonomía privada y esta puede ser interpretada como indicó Saavedra (2011), esta debe ser entendida desde una perspectiva de dualidad teniendo un orden de ético-político y económico. Al hablar de la ética-política como primer orden, invocara a la libertad que tiene cada persona o individuo, estos guiados al placer o dominio de sus decisiones para

con sus bienes y la finalidad que estos quieran darles. En relación al punto económico es relevante dejar que ellos tomen la decisión del manejo de sus bienes ya que este permitirá una ventaja en relación a la utilidad económica.

Cabe recalcar en relación a lo que el autor indicó, la autonomía privada juega un papel fundamental desde un plano pre visorio a nivel económico, político y social. Al mencionar la previsión en esta área, se pretende demostrar la importancia de la ejecución de esta autonomía guiada en el respeto de la persona humana y el aprovechamiento del mismo, ya que si la persona da un buen manejo de sus bienes este conllevará a un punto de fluidez económica. De aquí su importancia para con el estado, ya que esta utilidad conlleva al pago de los diferentes tributos y a su vez genera trabajo en el campo privado.

Asimismo, la norma trata de defender a la mujer gestante desde el inicio de sus actividades laborales incluido el periodo de prueba, sin embargo, se plantean algunas interrogantes tales como: ¿Se podría argumentar que es favorable o beneficioso para la empresa misma?, o ¿El contratar a una persona que no está obligada por ley a comunicar su estado de gestación? Desde estas dos premisas es relevante ver que en el Perú la normativa no favorece a la formalización y por el contrario las obligaciones son mayores a los beneficios que esta puede conllevar, es un criterio del por qué las empresas privadas se ven afectadas con este tipo de políticas. Estas en vez de favorecer y respetar criterios objetivos para el crecimiento económico del empleo, lo único que genera es una vulneración al sector privado, ya que el mismo es sustentado por propia mano e inversión propia, esto no implica cuestionar la adecuación de la normativa en sí misma; el asunto radica en que, desde la perspectiva de la soberanía de cada país, es fundamental el cumplimiento de las obligaciones tributarias, teniendo en cuenta que la fuerza laboral del sector privado desempeña un papel crucial en la política económica y social de Perú.

La inversión privada es fundamental ya que es una de las fuentes generadoras de ingresos y de empleos en nuestro estado político. De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2021-2023) se resalta la relevancia de este aspecto al proporcionar la siguiente información:

En el lapso de 10 años aproximadamente se ha notado que el 80% del trabajo proveniente del sector privado ha dado fruto en relación a la inversión bruta fija. Si bien se han presentado problemas a efecto de la pandemia en relación a un 13.4% su recuperación se ha visto prevista en el transcurso de los años venideros, como se pudo demostrar entre los años 2019 (aumento del 14.3%) y 2021 (aumento del 54.9%). De acuerdo a información proveniente del BCRP, es de gran relevancia para el factor socio económico y político, el sector privado vinculante con la inversión que este genera, en tal sentido la importancia de que el estado peruano priorice la formulación de políticas en relación a la creación de leyes que permitan fortalecer a las empresas tanto en su funcionamiento eficiente, como su creación en relación a la reducción de la informalidad.

En este contexto, la importancia radica en el respeto de los parámetros de la contratación que esta puede devenir, la libertad de contratación busca que encajen perfiles acordes a la necesidad del mercado o de los servicios que se busca prestar, de la cual se obtendrá un beneficio económico y estará sujeto al cobro de los diferentes impuestos. Esta postura nos permite identificar que el Perú, al ser un país en vía de desarrollo como lo indica la OIT, no puede reflejar criterio que perjudique al crecimiento económico del mismo, la protección del despido arbitrario en contra de la mujer, debe ser asumido por el mismo estado, ya que el estado es el organismo encargado de velar por este sector de personas. En caso contrario, como ya se ha visto reflejado en las estadísticas del INEI la formalización no es una opción viable, ya que al vulnerarse la

libertad de contratación en las empresas por la limitación de la presente norma la cual invocaría el sentido de discriminación implícita en ella. Siendo desfavorable desde un sentido de eficiencia, eficacia y por consiguiente de efectividad, ya que la doble contratación de una misma persona para un mismo puesto no es viable para el crecimiento de ninguna empresa.

Myriam Cardozo (2013) refiere: que las políticas deben ser entendidas previo análisis y guiadas a una comparación entre la ventajas que estas pueden generar y las desventajas que se crean en relación a cada a una de las mencionadas, cabe indicar que cada escenario en relación a las dos vertientes solo podrá versar en un campo proyectado en el futuro, se debe entender que estas estimaciones solo tendrán un valor guiada en probabilidades, en tal sentido las figuras que se buscan plasmar serán siempre de incertidumbre teniendo a la verdad como un pilar o criterio no relevante ya que no estará vinculado a los parámetros del método científico.

Como ya se ha indicado, una ley o norma creada basada en parámetros que no cuentan por lo mínimo con criterios relevantes, siendo exactos alguna ciencia absoluta como base fundamental, la norma decaerá en no sustentable, para una mejor entendimiento se podría dar el siguiente ejemplo: En el Perú el populismo es pan de cada día, en tal sentido la creación de normas o leyes para la búsqueda de aprobación siempre estará presente, esto quiere decir que se dejaran de lado criterios científicos como los de eficiencia y eficacia para lograr la efectividad de las mismas (Cabtree, 1997). Es por ello que la falta de un estudio previo y objetivo decaerá en el comentario del autor en donde indica la falta de valor científicidad en relación a la verdad. Dado que el criterio que se busca no es colectivo para el mejoramiento de la sociedad; por el contrario, pueden ser vinculados por beneficios propios en relación a la aceptación de la población

Finalmente, si la libertad de contratación es vulnerada por la misma norma, cabe indicar y a su vez precisar que la norma está orientada a contratos sujetos a modalidad incluido el periodo de prueba. Este traerá consigo factores vinculantes con la informalidad y la lesividad de la libertad de contratación.

1.3. Formulación del Problema:

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la libertad para contratar en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la libertad contractual en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023?

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.
- Existe una relación positiva y significativa entre la libertad para contratar en

las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

- Existe una relación positiva y significativa entre la libertad contractual en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la relación entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.
- Analizar la relación entre la libertad para contratar en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.
- Analizar la relación entre la libertad contractual en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

1.6 METODOLOGÍA

1.6.1 Enfoque de la investigación

Abarcará un enfoque mixto, el cual recopila y analiza tanto información cualitativa (como entrevistas, observaciones y análisis de contenido) como datos cuantitativos (como encuestas, pruebas estadísticas y mediciones numéricas) con el objetivo de obtener una comprensión más profunda y holística del tema de estudio (Leca & Vásquez, 2021)(Flores, 2019).

Se enfocó en el comportamiento de un grupo social específico, en este caso, mujeres embarazadas, además, se investigan las empresas del sector privado. Este enfoque permite una evaluación más completa y precisa de la situación.

1.6.2 Tipo Investigación

En cuanto a tipo, esta fue básica, la cual se centra en la búsqueda de conocimientos sin una aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal es la ampliación y profundización del entendimiento en un área particular del conocimiento, sin necesariamente preocuparse por su utilidad inmediata en aplicaciones prácticas (Flores, 2019). En este sentido, se enfocó en comprender cómo la ley 30367 afecta la libertad de contratación en las empresas privadas de Arequipa.

1.6.3 Diseño de Investigación

A su vez, fue de diseño descriptivo el cual tiene como objeto caracterizar un fenómeno, evento, grupo o situación tal como se presenta en la realidad, recopila información detallada sobre las características, propiedades o cualidades del objeto de estudio (Agudelo Viana & Aigner Aburto, 2008). En este escenario se evaluaron frecuencias en cuanto a afectaciones de la ley, niveles de cumplimiento y niveles de conocimiento.

Asimismo, se trató de un nivel correlacional, que consiste en determinar asociación entre los elementos de estudio y su comportamiento (Leca & Vásquez, 2021). Se evaluó la relación existente entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa y sus respectivas dimensiones.

En cuanto al marco temporal, considerando que la Ley 30367 se promulgó en 2015, se utilizará el año 2023 como punto de referencia para establecer la relación con las variables pertinentes.

1.6.4 Método (inductivo-deductivo)

En el ámbito social, la búsqueda de la verdad se asemeja a la tarea de encontrar una aguja en un pajar, en virtud de la intrincada naturaleza del comportamiento humano, en este contexto, seguimos el principio del silogismo dentro del enfoque deductivo. Comenzamos con una premisa verdadera que servirá como base para nuestro trabajo y nuestra conclusión se relacionará con esa premisa, manteniendo su validez (Newman, 2006).

El presente trabajo se desarrolló desde lo general a lo específico, en este caso se tomó la ley 30367 que nos habla de las mujeres gestantes y se trabajará en base a los criterios de la SUNAFIL en base a las quejas presentadas.

1.6.5 Población

Se refiere al conjunto total de individuos, objetos, eventos o elementos que comparten una característica o cualidad común y que son objeto de estudio en una investigación o análisis específico (León, 2016).

En el contexto de la investigación, la cual está orientada a las quejas presentadas ante la SUNAFIL durante el año 2023, relacionadas con mujeres embarazadas como elemento central, Incluyó a las empresas privadas vinculadas a la población de Arequipa.

1.6.6 Muestra

Se refiere a un subconjunto representativo de una población más amplia que se selecciona y estudia con el propósito de hacer inferencias o generalizaciones sobre la población en su conjunto (Newman, 2006).

Se consideró una muestra compuesta por 120 mujeres en diferentes etapas de gestación, las cuales fueron seleccionadas utilizando un enfoque de muestreo no probabilístico. Este método de selección se basó en criterios específicos que se alinearon

con los objetivos de nuestra investigación, lo que nos permitió obtener un grupo representativo de mujeres gestantes en la ciudad de Arequipa.

Criterios de inclusión:

- Se incluyeron mujeres que se encontraban en estado de gestación durante el año 2023 en la ciudad de Arequipa.
- Empresas pertenecientes al sector privado en Arequipa que estén sujetas a las disposiciones de la ley 30367.
- casos de quejas relacionadas con presuntos despidos arbitrarios de mujeres gestantes presentadas ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en Arequipa durante el año 2023.

Criterios de Exclusión:

- Se excluyeron empresas del sector público, ya que el estudio se centra en empresas privadas sujetas a la mencionada ley.
- Se excluyeron casos de quejas que no estuvieran directamente relacionados con presuntos despidos arbitrarios de mujeres gestantes en empresas privadas y que no involucraran la ley 30367.
- Casos de quejas que carecían de información relevante o documentación respaldatoria completa fueron excluidos debido a la dificultad de análisis.

1.6.7 Técnicas e instrumentos

Se realizó una encuesta, que consiste en recopilar información y opiniones de una muestra representativa de personas o grupos. Consiste en formular una serie de preguntas estructuradas y estandarizadas que se presentan a los participantes, quienes proporcionan respuestas según su experiencia o conocimiento.

Asimismo, se aplicó un cuestionario que se trata de un conjunto de preguntas diseñado para recopilar información específica de una persona o grupo, pueden ser autoadministrados, lo que significa que las personas responden a las preguntas por sí mismas, ya sea en papel o en formato digital.

1.6.7 Tratamiento y procesamiento de la información

Cuestionario para evaluar la afectación de la Libertad de Contratación

Está estructurado en base a tres dimensiones, cada una de las cuales abarca cuatro indicadores específicos, resultando en un conjunto de 12 ítems en total. Para obtener respuestas detalladas por parte de los participantes, se emplea una escala tipo Likert que varía desde 1 (que representa un nivel de total desacuerdo) hasta 5 (que indica un completo acuerdo). Además, esta escala se extiende para incluir valores intermedios que reflejan niveles medios, bajos y altos de acuerdo o desacuerdo, lo que permite capturar una amplia gama de matices en las respuestas de los encuestados.

Cuestionario para evaluar Ley 30367

Está compuesto por tres dimensiones, cada una de las cuales incluye cuatro indicadores específicos, lo que suma un total de 12 ítems. Con el propósito de obtener respuestas pormenorizadas por parte de los participantes, se aplica una escala de tipo Likert que abarca desde el valor 1 (que denota un nivel completo de discrepancia) hasta el valor 5 (que señala una absoluta concordancia). Asimismo, esta escala se extiende para comprender valores intermedios que reflejan grados medios, bajos y altos de conformidad o divergencia, lo que posibilita la captura de una amplia diversidad de matices en las respuestas proporcionadas por los encuestados.

En primer lugar, se procedió a la recopilación de datos a través de encuestas y cuestionarios aplicados a una muestra de 120 mujeres gestantes seleccionadas mediante muestreo no probabilístico.

Una vez recopilados los datos, se llevó a cabo un proceso de codificación y clasificación de las respuestas proporcionadas por las participantes. Este proceso implicó asignar categorías y códigos a las diferentes respuestas con el fin de organizar la información de manera sistemática. Además, se utilizó software especializado en análisis cuantitativo para procesar los datos de manera eficiente y obtener resultados significativos.

Por otro parte, se utilizó estadística descriptiva para analizar las respuestas y obtener medidas resumen, como promedios y niveles. Esto permitió cuantificar el grado de acuerdo o desacuerdo de las mujeres gestantes con respecto a las afirmaciones planteadas en los cuestionarios.

Por último, los resultados proporcionaron una visión integral de la percepción de las mujeres gestantes sobre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas en el contexto de la ley 30367 en Arequipa en 2023. Estos resultados sirvieron como base para las Discusiones que fueron contrastadas con la literatura existente plasmada en la investigación, y el desarrollo de conclusiones y recomendaciones.

1.7 Justificación

1.7.1 Teórica

La gran variedad de conocimiento en materia de protección de los derechos del trabajador es memorable, ya que sin el ser humano no podría darse esta figura, pero desde esta perspectiva no abordamos las bases teóricas objetivas en diferentes materias, la protección del ser humano en el ámbito descrito es vital, pero desde un modelo utópico,

algo que no está presente en nuestra sociedad; la informalidad que nos agobia como estado independiente no permite el crecimiento socio económico de nuestro país, es vital fortalecer las brechas del trabajo entre el sector privado y el estado. Ya que, hasta la actualidad, es una de las principales fuentes de empleo en nuestro territorio, por consiguiente, la aplicación del conocimiento en materia de eficacia, eficiencia y efectividad se deben dar en cualquier sistema democrático y estos verse reflejados en sus leyes y políticas acorde a estos criterios.

1.7.2 Metodológica

Es relevante indicar que el presente trabajo ayudara en la formulación de nuevo conocimiento en el campo jurídico, debido a que la falta de importancia a la empresa privada por parte del estado ha permitido que la informalidad siga presente con estándares elevados en el ámbito peruano. Dicha estrategia estará presente de la obtención de datos estadísticos de las diferentes quejas en relación a la ley 30367.

1.7.3 Práctica

El estudio, implica un rol relevante en el campo jurídico laboral, debido a que mediante la obtención de los resultados, estos permitirá demostrar la realidad que pasan las diferentes empresas privadas en relación a las quejas por despido injustificado en relación a la ley 30367. En este mismo sentido se podrá verificar que la invocación de la presente ley podrá ser desproporcionada dejando sin protección al sector privado.

1.8 Definiciones

Ley 30367.- En este caso la ley precisa que el embarazo el mismo que deviene en su stirpe y sus consecuencias incluida la lactancia, en todos estos casos si el despido se diera en el periodo de gestación o dentro de los 90 días ulterior al nacimiento, se argumentará o se presumirá que el despido deviene por el embarazo también estará

inmerso el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia de acuerdo con lo antes descrito, es por ello que el empleador está en la obligación de acreditar en estos casos la existencia de causa justa para despedir (ley30367, 2015).

Libertad de contratación.

El factor económico y de formalización es un paso relevante para cultura actual, ya que se entiende que los emprendimientos actuales buscan la idea de crear empresas, si bien esta puede englobar campos tecnológicos y físicos, la elección de contratar o realizar cualquier contrato es libre. En sentido extenso la libertad de contratación es la facultad que tienen los individuos para poder contratar siempre que estos se alineen con las disposiciones reglamentarias del ordenamiento jurídico (Betancourt, 2012).

Comunicación.

En el entorno del ser humano, es de gran relevancia ya que esta es considerada un ser social, esto quiere decir que la comunicación será fundamental para que este puede cumplir con sus metas o parámetros personales. En tal sentido, es considerada como un proceso evolutivo y complejo desarrollo por el ser humano, su complejidad radica en que no es solamente el poder hablar sino, el poder exteriorizar pensamiento, deseos, etc. Se puede agregar que el enriquecimiento cultural en la comunicación es relevante (Gomez, 2016).

Política pública.

Todo estado se encuentra en la obligación de generar propuestas de mejora para con su pueblo, esta acción de toma de decisiones se considera esencial para la continuación del mismo estado, ya que las políticas cumplen con una función de manejo de poder, enmarcando diferentes conceptos debido a la amplitud de conocimiento que emplea la misma política, pero esta estará guiada por decisiones y acuerdos por parte de

los diferentes órganos de gobiernos a fin de combatir una situación problemática (Gavilanes, 2009).

Ejercicio abusivo del derecho.

El derecho en sí, tiene principios rectores que facilitan su actuar y su protección; pero de igual manera al igual que el día y la noche, el Alva y el ocaso, el derecho no es ajeno al mismo, su contraparte es entendida como el derecho abusivo que es la simple invocación del derecho ante situaciones desfavorables o no reglamentadas por el mismo derecho, en síntesis, es el aprovechamiento jurídico de los lineamientos de cualquier ordenamiento jurídico (Warat, 2019).

Contrato.

Es la acción que todo negocio jurídico toma forma en su génesis, partiendo del concepto de pacto de voluntades entre las diferentes personas, ahora bien, la forma del mismo es variable y su importancia radica en los efectos que este trae consigo (Lecuyer, 2010).

Previsión.

Consiste en la acción de visualizar actos anticipados a un momento exacto en un tiempo determinado, ayudan a formular ideas de las posibles acciones que se pueden suscitar en relación al momento incierto del cual se habla (Lecuyer, 2010).

Reciprocidad.

Se basa en una doble corriente, en la cual la aplicación de la ayuda parte desde un punto anticipado, esto quiere decir que la ayuda se plasmará de igual forma hacia esta persona; desde la otra perspectiva el simple hecho de no causar daño a los demás aplicará a no recibir daño de la misma forma (Roth, 2005).

Empresa.

Conjunto de medios personales e inmateriales guiados por parámetros o lineamiento establecidos por una determinada organización con la finalidad de cumplir metas a corto y largo plazo. (Cataldo, 2013)

1.9 Alcances y limitaciones

1.9.1 Alcances

La búsqueda de la verdad es un criterio objetivo, en tal sentido; no es más que la interpretación de lo ya establecido por las científicas puras y orientadas a un estado social.

El estudio tiene como objetivo principal obtener datos de la SUNAFIL en relación a las quejas presentadas por mujeres gestantes en la ciudad de Arequipa. El enfoque se centra en la cantidad de quejas relacionadas con casos de despido arbitrario en el contexto de la ley 30367. La obtención de estos datos tiene la finalidad de proporcionar información objetiva y relevante que será utilizada para la creación de cuadros estadísticos y análisis posteriores.

1.9.2 Limitaciones

Si bien las limitaciones en el ser humano pueden fortalecer al mismo o destruirlo, es oportuno indicar que esta contribuye al crecimiento físico, psicológico e intelectual del ser humano, en relación a la limitación se ha visto la información proveniente del sector privado en relación al malestar que estos puedan sentir al limitarles la libertad de contratación a un punto objetivo, debido a la ley 30367. No es viable obtener dicha información ya que la cantidad de empresas previstas en el territorio peruano es amplia, en tal sentido la limitación territorial es una de ellas.

1.10 Cronograma

Actividades del Proyecto	Indicador		Responsable de la Actividad	Semanas														Objetivo a Alcanzar
	Cantidad	Descripción		01	02	03	04	05	06	07	07-10	11-13	13-14	14-15	15-16	16-17		
Actividad 1 (abril-junio) Recopilación de información	1	Datos	Diego Rojas Carrillo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Objetivo 1	
Actividad 2 (junio-agosto) Ordenamiento y clasificación de datos	1	Segmentación de información	Diego Rojas Carrillo				x	x									Objetivo 1	
Actividad 3 (septiembre-octubre) Correlación de información	1	Análisis de Datos	Diego Rojas Carrillo						x	x	x	x					Objetivo 2	
Actividad 4 (octubre-noviembre) Análisis crítico e interpretativo	1	Interpretación de Datos	Diego Rojas Carrillo										x	x	x	x	Objetivo 1, 2	
Actividad 5 (noviembre) Redacción Final de la Investigación	1	Trabajo Final	Diego Rojas Carrillo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Objetivo 1, 2	

Capítulo II Marco Teórico

2.1 conceptualización de las variables

Ley 30367 artículo 1.- En este caso la ley precisa que el embarazo el mismo que deviene en su stirpe y sus consecuencias incluida la lactancia, en todos estos casos si el despido se diera en el periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días ulterior al nacimiento. se argumentará o se presumirá que el despido deviene por el embarazo también estará inmerso el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia como se ya se indicó líneas arriba, es por ello que el empleador está en la obligación de acreditar en estos casos la existencia de causa justa para despedir. (ley 30367, 2015).

En la presente norma, se puede manifestar que el despido en relacion al trato de la mujer gestante es relevante ya que este debe ser justificado .

Libertad de contratación

Para Giraldo Bustamante. Nos indicara que la libertad de contratación más allá de una sola postura enmarcado solamente en el concepto, soslayando la masa sustancial o concepto, debido a la injerencia que esta debe tener específicamente de terceros por la medida de la autorregulación que de ellos desprenden como individuos, en tal medida la importancia de esta toma de decisiones restringida únicamente a ellos en base a su regulación por sus vínculos privados. Es por todo esto que se argumenta que es esta la base filosófica y el alma de la libertad de contratación (Bustamante, 2015).

En resaltante indicar que, Bustamante hace hincapié en el alma de la concepción del concepto de la libertad de contratación, hay una ligera discrepancia en su comentario. Si bien es fundamental la injerencia del derecho como tercero o el mismo estado en sí, se debe entender que la libertad de contratación como principio debe estar protegido no solo como ciencia social, por el contrario, debe plasmar sus efectos a un marco de

equilibrio desde otro punto de vista absoluto. Un claro ejemplo de ello para su mejor entendimiento sería: el querer contratar a personal para una actividad específica a fin de poder cumplir con los parámetros legales (pago de tributos, planillas, mano de obra, etc.) Uno como empresa se ve en la necesidad de cumplir estos criterios porque está sujeto a sanciones tanto por la tributación como la fiscalización y efectos de no cumplimiento de los diferentes contratos; si se logra respetar estos criterios se puede cumplir fielmente con lo que el ordenamiento legal demanda; pero si al momento de contratar a una persona con algún tipo de situación relativa (persona en gestación) para esta tipo de actividad, se estará propenso a pérdidas económicas para con la empresa, así como ser susceptible ante sanciones por parte de la fiscalización en caso muestre alguna conducta que no es discriminatoria, sino por el contrario es objetiva. (no renovación de contrato) En el caso de las mujeres gestantes, son personas sensibles y se encuentran en un periodo importante de la vida, la presión en el trabajo como su nombre indica estará sujeta a metas de corto y largo plazo, y el simple hecho de ya no querer contar con su apoyo o trabajo, es netamente objetivo mas no discriminatorio. En tal sentido la libertad de contratación más allá de la perspectiva legal, debe asumir criterios valorativos respetando sus mismos principios.

Siguiendo el mismo contexto, la libertad de contratación puede englobar diferentes criterios en su elaboración, por un lado, el libre albedrío de elegir con quien pactar el contrato y seguido de los lineamientos de protección con los cuales se debe elaborar el mismo Lavalle reafirma este concepto:

Advierte que la libertad de contratación debe estar limitada a fin de disponer y reconocer los criterios que tiene el ordenamiento jurídico en base a la elaboración y celebración de los diferentes contratos en relación a los límites que estos deben guardar.

Es relevante asumir esta libertad que tienen los contratantes ya que es fundamental para que estos puedan plasmar sus ideas a fin de lograr materializar sus propuestas y poder gozar de sus intereses, pero todo esto debe tener un muro que limite esta libertad, esta puede ser entendida por las normas implícitas y explícitas que cada ordenamiento jurídico posee. (Lavallo, 1996)

Cabe manifestar que esta postura de Lavallo es contundente, pero es importante agregar que esta limitación por parte del marco jurídico puede ser incongruente o incompleta, por un lado se pueden entender los principios como la buena fe y primacía de la realidad, los cuales permiten modificar cualquier conducta contraria a las indicadas en los contratos, este actuar de protección es un limitante a lo que indica el autor al referir que si bien hay libertad para contratar con quien mejor nos parezca, pero respetando los lineamientos que ya se encuentran establecidos en los diferentes cuerpos normativos, pero a su vez podemos indicar que estos principios solo protegen a una parte, en este caso sería al operario. Pero la limitación de la cual nos habla Lavallo no se plasma de una manera de equidad ni de igualdad. Porque al ingresar al mundo de la contratación de una mujer en estado de gestación la norma nos indica que la comunicación del mismo no es una obligación. En tal sentido queda limitado de una manera subjetiva e incongruente este contrato, ya que el mismo estado respalda esta conducta que si bien busca proteger a la mujer en gestación, no mira parámetros objetivos en razón al beneficio de la empresa privada y lo fundamental que esta es para el crecimiento de cada estado; es por ello que si bien el principio de contratación estará limitado por las leyes de cada estado, pero quien limita estas leyes orientadas desde un solo punto de vista y que por el contrario debería visualizar el mismo desde diferentes perspectivas o mejor dicho desde diferentes disciplinas para que estas puedan maximizar su interpretación

2.1.2.1 principio de autonomía Privada

La libertad es un principio y un derecho, en el caso de los contratos se aplica de la misma forma, esto quiere decir que tengo la libertad de realizar cual negocio jurídico con la persona a la cual sindicalo o elija, pero como principio estaré limitado a lo que cada marca constitucional o jurídico proteja de la misma forma Fraga y (2012) Cosme manifiestan:

La autonomía privada en el rango de los contratos manifiesta el deseo de las partes para celebrar este vínculo jurídico a fin de poder formar realidades, virtudes y la libertad de contratar con la elección que mejor se adapte a los parámetros pensados o necesarios. Además, dentro de esta gama de libertades que se encuentran inmersos en el principio de autonomía privada, no se puede dejar de lado que la protección por la libre elección de aceptar o rechazar las diferentes ofertas no acarrea responsabilidad de ninguna clase. (Fraga & Cosme, 2012)

En base a esta postura se puede inferir que el principio de autonomía, es la libertad inmersa en el ser humano, que cuenta con un limitante en relación a su formulación mas no a su elección, esto quiere decir que, si bien podemos elegir con quien contratar, no podemos abusar de cualquier tipo de clausula abusivo para con la contraparte.

El desarrollo ulterior de las denominadas doctrinas normativas produce efectos jurídicos, siempre y cuando estén previstas en la ley. En este caso, el acto jurídico no es más que la premisa real de una norma jurídica; La función de la voluntad es generar los efectos jurídicos prescritos por la voluntad, de acuerdo con la función de la empresa. La idea de que la voluntad actúa a través de la voluntad pura y simplemente es la fuente del mismo marco jurídico, ya que la voluntad pasa a formar parte de la doctrina de la acción jurídica parte de la doctrina jurídica. Por lo tanto, la voluntad ya no es soberana; su validez

no se basa en el hecho de que uno la presente como un valor moral superior. La manifestación de este valor moral por encima de todas las leyes, se basa en un sistema jurídico que debe reconocerla, protegerla a fin de resguardar la voluntad del ser humano.

2.1.2.2 libertad de contratar

Tal vez basándose en este principio, los pensadores de la Revolución Francesa expresaron la idea de que quien hace un trato voluntariamente hace un trato justo, porque nadie hace un trato para perjudicarse a sí mismo. En la actualidad, esta premisa no es del todo cierta porque muchos contratos, en su mayoría pre-acordados o estandarizados, no siempre son "justos " porque una de las partes tiene un desequilibrio de ventaja jurídica. contrato o no cumple las condiciones del mismo, o porque las conoce, necesita un producto o servicio. Por otro lado, la libertad contractual no sólo permite a las personas decidir si quieren celebrar un contrato, sino que también les da la oportunidad de elegir a un contratista, es decir, elegir a quién quieren obligar jurídicamente. Por lo tanto, es inaceptable imponer contratistas a quienes desean celebrar contratos.

Hablar de la constitucionalidad de la libertad de contratar es invocar el inciso 2 del artículo 2 de la constitución del Perú que nos indica sobre la misma, pero teniendo una postura del respeto de las buenas costumbres y fines lícitos (Soto & Vattier, 2011)

Se considera que la libertad contractual está restringida por las normas del ordenamiento jurídico en el momento en que se celebra el contrato, de tal forma que existe un marco jurídico construido por ese ordenamiento jurídico que las partes no pueden superar. Es cierto que las partes de un contrato gozan de libertad de configuración interna en el sentido de que pueden pactar lo que más convenga a sus intereses, pero esta libertad no es tan incondicional como en la teoría. del individualismo, sino que puede hacerse dentro de unos límites. permitidos por el ordenamiento jurídico.

Se reconoce así el principio de libertad contractual, más conocido como libertad de configuración interna, que garantiza la libertad de las partes contratantes para determinar el contenido del contrato que han acordado firmar. concluir. Esta libertad debe distinguirse de la libertad de contratar, en virtud de la cual las partes son libres de elegir cómo, cuándo y con quién celebrar un contrato, que sólo es mencionada por los partidarios de la denominada Un contrato es un contrato obligatorio, en virtud de la cual el ordenamiento jurídico impone obligaciones jurídicas a las partes en la celebración de un contrato.

2.1.2.3 libertad contractual

En relación a la libertad contractual esta fundamenta su actuar en la forma en cómo se quiere plasmar el contrato, es relevante debido a la función de soberanía que tiene la persona para poder elaborar el mismo contrato (Soto & Vattier, 2011)

Mediante la libertad contractual, quienes deciden celebrar un contrato acuerdan los términos de un acto jurídico, es decir, constituyen el contenido del contrato. Por tanto, sobre la base de esta libertad, las partes del contrato establecen un esquema contractual, las condiciones que regirán la relación jurídica vinculante que surgirá al celebrar el contrato. Esta libertad también permite a las partes celebrar contratos a largo plazo por un periodo fijo o determinable, las condiciones del contrato no pueden modificarse en modo alguno por ley u otras normas. Los litigios derivados de una relación contractual sólo pueden resolverse mediante arbitraje o por vía judicial, de acuerdo con los mecanismos de protección previstos en el contrato o previstos por la ley.

2.1.3 Comunicación.

En este sentido, el estatus social hace que los sujetos entablen relaciones interpersonales y de comunicación desde su nacimiento. La existencia y el desarrollo de la personalidad estarán inevitablemente asociados a estas relaciones sociales y de

comunicación. Para alcanzar el máximo desarrollo personal y, por tanto, la existencia social, es necesario establecer una comunicación asertiva, sin caer en extremos pasivos o agresivos, como suele ocurrir.

En la evolución constante de la vida, necesitamos ser capaces de comunicar nuestros criterios y puntos de vista con claridad y precisión, dejando libre albedrío para expresar nuestra forma de pensar e incluso de sentir. nuestro tacto. La comunicación es la mejor arma de todos e incluso nos lleva al éxito a cualquier nivel si se utiliza con respeto y confianza.(Gomez, 2016)

2.1.3.1 La comunicación jurídica

La comunicación jurídica, como cualquier otro tipo de comunicación, incluye obviamente una expresión, es decir, la transmisión del contenido. La teoría jurídica de la "comunicación" no debe caer en la trampa de olvidar la función de su objeto. El sujeto de la contabilidad es un fenómeno jurídico, es decir, el derecho no está sólo en el análisis de las características que manifiesta, sino ante todo en el contenido que determina su función. La comunicación jurídica no es sólo comunicación ideal, forma o metalenguaje, sino que se caracteriza por la comunicación sustantiva, real, jurídica entre "cosas" y "personas", y esto es precisamente lo que hace que el fenómeno jurídico forme parte de la sociedad. vida. La comunicación cotidiana y legítima es intrínseca a este tipo de comunicación humana. (Morchón, 2009)

2.1.4 El principio de reciprocidad

Por lo tanto, se puede concluir que la necesidad de "promover el intercambio voluntario de bienes y servicios conduce a la realización de dicho intercambio de acuerdo con la igualdad entre dadores y receptores, con el cumplimiento de las preferencias de los sujetos. Por un lado, el beneficio y, por otro, la pérdida no deseada asociada a él, no

cumple su función económica y social, es precisamente un medio para satisfacer la necesidad. (Selva, 2019)

2.1.5 Política Publica

La definición propuesta reconoce el aspecto político de las políticas públicas, pero no las confunde. En español, la palabra política representa, por un lado, el arte y la ciencia de la gestión, de ganar poder en la toma de decisiones, de llegar a consensos; por otro lado, la política es un proceso integrado de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos que realizan los poderes públicos para resolver o prevenir situaciones que se determinan como problemáticas. Esta diversidad no se da en inglés, porque se utiliza una palabra diferente para identificar cada caso: para la ciencia y el arte y la gestión; En el caso de un proceso para interferir en un problema que se determina que tiene un problema; En el caso de un proceso para interferir en un problema que se determina que tiene un problema; En el caso de un proceso para interferir en un problema que se determina que tiene un problema; Y para un proceso para interferir en situaciones que se determinan como problemáticas. (Gavilanes, 2009)

Entendiendo la política como un proceso, comprendemos mejor que sus factores, como las situaciones, los objetivos y las herramientas, cambien con el tiempo en función de las necesidades. También podemos entender por qué se hacen las revisiones, se reforman las obras y se evalúan.

2.1.6 La mujer en gestación

De acuerdo con la naturaleza de la mujer, a cierta edad su cuerpo es capaz de llevar a cabo el proceso reproductivo, que, biológicamente, por la unión de dos células, una femenina y una masculina, se produce la fecundación y así comienza el embarazo biológicamente, y así comienza el embarazo, es a partir de este momento cuando el

embrión se introduce en el útero de la mujer hasta el parto. Cabe destacar que, durante el primer trimestre del embarazo, el embrión se inserta en el útero de la mujer hasta el parto. Existe un riesgo durante el embarazo porque es la etapa en la que el embrión comienza a desarrollarse, lo que supone una mayor probabilidad de muerte natural. (Guevara & Ochoa, 2020).

Esta situación requiere una protección especial por parte del Estado y de las organizaciones internacionales para la mujer embarazada, ya que hay factores externos que pueden afectar a su salud y a la del feto.

Las mujeres embarazadas se ven limitadas en el desarrollo normal y cotidiano de la vida, ya que ésta se ve afectada por el propio embarazo, y se evidencia algún tipo de discriminación social, laboral y educativa, donde se dice que las mujeres embarazadas no pueden trabajar eficazmente en diversas actividades. En el mundo del trabajo, se utilizan diversas teorías discriminatorias para reclutar la mano de obra, y dependiendo del entorno y del contexto nacional, se utiliza la discriminación basada en el género y la preferencia. uso, a favor de la mano de obra masculina.

2.2 Análisis comparativo

Continuando con el presente trabajo, se dará a detalle los diferentes conceptos y posturas de los autores que se han tocado en la presente tesis:

2.2. 1Ley 30367: mujer gestante

Cuadro N°1 Mujer gestante

Autor	Definición	Análisis
Gestante y concebido: Sandra Maritza Rovegno Loayza (2015)	En otras palabras, es esencial comprender que la mujer, en todo extremo, es titular de los derechos inherentes que le corresponden como ser humano	La gestación en la mujer es una parte fundamental del ser humano, es primordial para la supervivencia del mismo, en tal sentido su protección es fundamental, de aquí que se debe asumir con responsabilidad el estado de gestación en la mujer.
OIT convenio 183(2000)	Protección de la maternidad, en este convenio se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada, la no discriminación, las licencias por cuestiones del embarazo, parto, lactancia	
La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador Maritza Ocho Ochoa y Gian Carlo Morales Guevara (2020)	La población femenina ha sido víctima de un sinnúmero de violaciones de sus derechos intrínsecos, en donde la población masculina se ha visto inmersa en la propagación y reforzamiento de este círculo vicioso, perjudicando de manera directa a las mujeres en todos los ámbitos, entre ellos el laboral	

Fuente: Erazo, S. et. Al (2019) y autores varios

Elaboración: Propia

2.2.2 Libertad de contratar

Cuadro N°2 Libertad de contratar

Autor	Definición	Análisis
El Principio De Autonomía De La Voluntad Contractual civil (Katuska Hernández y Danay Guerra, 2012)	La autonomía de la voluntad se encuentra sometida a un gran número de restricciones, las que se manifiestan en forma de límites y limitaciones, y constituyen los factores jurídicos y sociales que conllevan a la decadencia actual de dicho principio	Se argumenta que la libertad contractual presenta límites, lo cuales sirven como parámetros legales para que estos no puedan actuar de manera imprudente en los contratos, estos mayormente conocido como cláusulas abusivas
La libertad de contratar (Manuel de la Puente y Lavalle, 1996)	la libertad de contratar está limitada por lo que dispone el ordenamiento jurídico al momento de celebrarse el contrato, de tal manera que existe un marco jurídico, diseñado por este ordenamiento, que las partes no pueden sobrepasar. Es cierto que los contratantes gozan de la libertad de configuración interna, en el sentido de que pueden pactar lo que más convenga a sus respectivos intereses, pero esta libertad no es incondicional, como lo sería según la teoría individualista, sino que sólo puede ejercitarse dentro del campo que le permite el ordenamiento jurídico	
Libertad de contratar y libertad contractual (Carlos Alberto Soto y Carlos Vattier)	La autonomía privada, también conocida en la doctrina como autonomía de la voluntad, autonomía contractual o libertad de contratación, es el poder jurídico o facultad que tienen todas las personas para decidir si contratan o no, para elegir a su contraparte y para determinar libremente el contenido de sus contratos, incorporando las cláusulas y condiciones que mejor convengan a sus intereses, tengan estos un carácter patrimonial o no	

Fuente: Autores Varios

Elaboración: Propia

2.2.3 Comunicación jurídica

Cuadro N°3 Comunicación jurídica

Autor	Definición	Análisis
<p>LA COMUNICACIÓN COMO MÉTODO JURÍDICO (Antonio María la Porta, 2019)</p>	<p>La Teoría comunicacional del Derecho con su tercer nivel de análisis, todavía en evolución, avanza por tanto hacia un desafío difícil, un camino arduo, esto es, la investigación de las Decisiones jurídicas también para lo que concierne el contenido relativo a los valores</p>	<p>Concluimos que la comunicación es relevante en las relaciones interpersonales, es un hecho que al ser algo inherente al ser humano este debe plasmar criterios de valides debido a su importancia</p>
<p>Comunicación Corporativa un Derecho y un deber (Verónica Rodríguez Rowe, 2008)</p>	<p>La comunicación es un modo de acción que es preciso gobernar y controlar, al igual que el sistema organizacional al que ella corresponde</p>	
<p>El derecho a la comunicación base para la construcción de la comunidad. (José Luis Aguirre Alvis, 2013)</p>	<p>La capacidad de comunicación y así de la experiencia de diálogo sólo se puede dar entre personas, pues ellas están dotadas de capacidades de conciencia, y sobre todo hacen posible la construcción de la misma cultura a partir de sus intercambios de conocimiento</p>	

Fuente. Autores varios (Rowe, 2008)

Elaboración Propia

2.3 Análisis crítico

Al poder analizar las diferentes teorías y posturas de los conocedores del derecho, se ha visto por conveniente poder tomar el lado que más se aproxima a las necesidades del mismo derecho que es la subsistencia, esto quiere decir que en relación a la primera variable tomaremos:

Para nuestra primera variable emplearemos a Sandra Maritza Rovegno Loayza (2015). La cual nos habla de la importancia de la madre y el concebido

En primer lugar, cabe destacar que el concebido es sujeto de un derecho privilegiado en nuestro ordenamiento: se le otorga una protección especial. Teniendo esto en cuenta, se puede sostener que en el Perú el concebido gozará de toda la protección que sea adecuada y posible. Por otro lado, también es necesario plantear la noción ampliamente sustentada de que el cuerpo de la mujer embarazada requiere de cuidados especiales, pues de él depende la vida de la futura persona. En segundo lugar, es necesario tener en cuenta el estatuto jurídico del cuerpo de la madre, sin el cual la mujer concebida no podrá seguir embarazada, lo que le permitirá dar a luz. (Loayza, 2015)

En este sentido, podemos verificar que la madre cumple el rol más importante en la existencia del ser humano tanto en campo jurídico social y económico, de aquí la importancia de su protección por parte del estado, ya que como todo grupo social merece políticas que atiendan estas necesidades y si bien la ley 30367 busca esta protección su alcance afecta a otro sector y a otros principios los cuales merecen el mismo respeto.

Para nuestra segunda variable se tomará el concepto de la Libertad de contratar y libertad contractual de Carlos Alberto Soto y Carlos Vattier 2013 el cual fundamenta su postura en el siguiente concepto

La autonomía privada, también conocida en la doctrina como autonomía de la voluntad, autonomía contractual o libertad de contratación, es el poder jurídico o facultad que tienen todas las personas para decidir si contratan o no, para elegir a su contraparte y para determinar libremente el contenido de sus contratos, incorporando las cláusulas y condiciones que mejor convengan a sus intereses, tengan estos un carácter patrimonial o no. Así, por ejemplo, si una persona compra un camión para transportar su mercadería, es evidente que existe en ella un interés patrimonial; pero también puede adquirir un perfume por el simple hecho de satisfacer su vanidad. En síntesis, la autonomía privada es la libertad que tienen las personas para contratar y la libertad para pactar y establecer las condiciones en sus contratos

En relación a la Comunicación Como Método Jurídico por parte de Antonio María la Porta, 2019 este nos refiere el siguiente enunciado:

La comunicación jurídica no es sólo comunicación ideal, lenguaje formal o metálico, sino que se caracteriza por la comunicación sustantiva, real, jurídica, entre "cosas" y "personas", y esto es lo que hace que el fenómeno jurídico forme parte de la sociedad. vida. La vida y la comunicación legítimas son intrínsecas a este tipo de comunicación humana.

El Derecho consta de varios aspectos interrelacionados: es un fenómeno científico y cognitivo, es un fenómeno empírico, es también una práctica, es decir, una acción. Estos aspectos no pueden separarse unos de otros, por lo que un fenómeno jurídico no puede analizarse sólo desde un punto de vista epistemológico o sólo desde un punto de vista metodológico, sino que estos dos puntos de vista deben estar relacionados. "El conocimiento jurídico" determina inevitablemente la práctica de un abogado, o "cómo funciona", porque los abogados aprenden "conociendo la ley", es decir, asistiendo a

facultades de derecho o similares. uno mismo, y porque el mismo "conocimiento jurídico" cambia con la dinámica diaria.

Capítulos III Marco Referencial

3.1 Reseña histórica

La libertad contractual es el derecho del sujeto a proteger el derecho de autodeterminación del propietario a decidir si celebra o no un contrato, a celebrar un contrato con quién, así como a estipular y determinar el contenido de dicho contrato. De buena fe, la libertad contractual protege el contrato o acuerdo y la relación jurídica derivada de dicho acuerdo de voluntades. Defiende la posibilidad de definir la estipulación del contrato, así como la decisión de desistir del mismo, siempre que exista un contrato de voluntades. (constitución del Perú, 1993)

Por otro lado, desde un punto de vista institucional, la libertad de contratación es un principio que, junto con el derecho de propiedad, constituye uno de los pilares fundamentales de nuestro modelo económico social de mercado, consagrado en el Art. 58 de la Constitución. En este sentido, en el marco de la economía social de mercado, la libertad contractual es uno de sus fundamentos, ya que, sin el reconocimiento y la garantía de la libertad contractual, la economía de mercado social no puede ser un mercado libre.

Así, además de la libertad de contratar, la seguridad contractual reconocida prevé que las disposiciones contractuales no puedan ser alteradas por disposiciones posteriores en virtud del artículo 62 de la Constitución. Sin embargo, este principio no es absoluto, sino que admite restricciones al ejercicio de la libertad de contratar que pueden vulnerar intereses constitucionales o derechos fundamentales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de establecer limitaciones en los contratos en lo que se refiere a la explotación de los recursos naturales. Al respecto, en la antigua sentencia del caso de la Ley Forestal y de

Fauna Silvestre, cuya disposiciones finales y transitorias prohibían la tala de cedros y secuoyas, y la consecuente modificación y resolución del contrato de comunidad de explotación de recursos forestales, el Tribunal consideró que si bien el Art. 62 de la Constitución establece la invisibilidad del contrato, este principio debe interpretarse al unísono con la obligación del Estado de apoyar la protección de la biodiversidad y los espacios naturales protegidos. (exp 0006,2000).

En el presente expediente se puede apreciar que, si bien el estado protege la libertad de contratación en todo su esplendor, no puede dejar de lado que se vulneren otros derechos fundamentales, en tal sentido los contratos o la libertad de contratación debe estar limitada al respeto de los mismo, en relación a esto último también se toma las disposiciones internacionales en otros campos, pudiendo ser los de la OIT, quienes velan por el bienestar de los trabajadores. Esta sentencia nos permite ver la importancia del respeto de los derechos fundamentales ante la contratación.

A este respecto, y en relación a la ley cabe recordar que hasta 2003 no existía una regulación legal de los puestos de trabajo. Este número, que entonces no exigía la ley, permitía a un grupo de empleados ser contratados por una empresa (agente) para realizar un trabajo especializado para otra empresa (el usuario), aunque no había ninguna relación ni responsabilidad entre el empleado y el agente. La empresa utiliza agentes donde realizan su trabajo. Por ello, la Ley N° 27626 regula esta relación estableciendo la responsabilidad solidaria y mancomunada tanto de la empresa intermediaria como de la empresa usuaria, a fin de evitar la evasión del pago de las asignaciones sociales de los trabajadores, así como los casos en que las agencias sean privadas de su ciudadanía. esto permitirá la inclusión de los trabajadores desplazados en la planilla de la empresa intermediaria.

(Ley N.º 27626, 2001)

En este contexto e inmediatamente después de la entrada en vigencia de la ley, la empresa intermediaria impugnó la segunda disposición transitoria de la Ley 27626, que regula los convenios de intermediación celebrados con anterioridad a su vigencia. En la demanda se argumenta que dicha modalidad de conversión vulneraba la libertad contractual, pues la disposición modificaba los términos del contrato de intermediación que habían suscrito, lo cual, según ellos, estaba prohibido por el artículo 80. 62 de la Constitución. En su sentencia, el Tribunal Constitucional considera que dicho interrogatorio es ilegal, ya que es evidente que la situación de la que se ocupa -la utilización de los servicios de empleo- menoscaba el derecho de los trabajadores a ser interrogados, porque mediante el uso fraudulento de contratos de derecho civil no se proporcionan las protecciones laborales establecidas por la ley en beneficio de los trabajadores. Por lo tanto, demuestra que la norma es constitucional (sentencia EXP 2670-2002-AA, Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo Santo Domingo y otros). Por otro lado, desde el punto de vista de la optimización del crecimiento del mercado, el Art. 62.2 de la Constitución reconoce la prestación de fianzas y garantías a través del denominado derecho de contratos. Sin embargo, según el Tribunal Constitucional, esta norma no significa que el derecho contractual sea normativo o eficaz como fuente igual de derecho, sino que hace hincapié en que un contrato se celebra con el estado calificándolo como derecho contractual. no puede ser modificado unilateralmente por el estado con posterioridad.

3.2 Presentación de autores

3.2.1 SUNAFIL

Controlamos el cumplimiento de las normas sociales, las normas laborales y los principios de protección y seguridad laboral, realizamos funciones de control y sanción en el ámbito de la inspección de trabajo según nuestra competencia.

Asimismo, aprobamos políticas institucionales en materia de inspección laboral coherentes con la política nacional e industrial. Estamos comprometidos con la prestación de servicios en materia de promoción, prevención, verificación y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales y sociales y de protección al trabajo, a fin de lograr el trabajo decente para las personas. laboral como parte de la política nacional de modernización de la administración pública. y aplicar las sanciones de ley por el incumplimiento de las normas sociales y laborales de su competencia. (Ley °29981, 2013)

Nuestra misión es promover, vigilar y supervisar la aplicación de las normas sociales, laborales y de salud y seguridad en el trabajo en beneficio de nuestros empleados de la manera más adecuada para lograr buenas condiciones de trabajo. buen trabajo.

3.2.1.1 Dirección de Inteligencia Inspectiva

Es el órgano administrativo y técnico del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo. La Dirección de Inteligencia Inspectorial es responsable de elaborar y recomendar la Política Institucional de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; promulgar directivas, directrices y mecanismos; y establecer los procedimientos de su competencia. (Ley °29981, 2013)

3.2.1.3 Dirección de Prevención y Promoción

Es responsable de construir una cultura de prevención y cumplimiento de las leyes laborales y sociales en el país. La Dirección de Prevención y Promoción es responsable de desarrollar planes para promover una cultura de prevención y cumplimiento de las leyes sociales, laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y de informar al público sobre los servicios que presta la inspección de trabajo. (Ley °29981, 2013)

3.2.1.4 Dirección de Supervisión y Evaluación

Es el órgano que supervisa el correcto funcionamiento del sistema de inspección de trabajo, incluidos los órganos de la administración regional responsables de la inspección de trabajo. El seguimiento incluye la revisión de las actuaciones de control y de los procedimientos administrativos sancionadores. La Dirección General de Seguimiento y Evaluación es responsable del seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de las organizaciones y procesos de inspección de trabajo, el seguimiento de los diferentes niveles del sistema de inspección de trabajo, el análisis y evaluación de los procedimientos administrativos finalizados durante la inspección y la imposición de sanciones. procedimientos a nivel nacional, la elaboración de un plan anual de seguimiento del sistema de inspección de trabajo, el seguimiento del uso de los fondos transferidos a los gobiernos provinciales autónomos, etc. (Ley °29981, 2013)

3.2.1.5 Tribunal de Fiscalización Labora (TFL)

Es el órgano de solución de conflictos colectivos de la SUNAFIL, técnicamente independiente, que resuelve, como último recurso administrativo, los casos planteados por denuncias, iniciados por incumplimiento o mala aplicación e interpretación de la legislación laboral.

La TSL es un complemento del sistema de inspección del trabajo. Su finalidad es crear seguridad jurídica y llegar a un consenso en la resolución de situaciones similares. El TFL es autónomo y está compuesto por tres miembros que ejercen sus funciones durante tres años, renovables por un nuevo período. (Ley °29981, 2013).

3.2.2 MUJERES GESTANTES

Según el INEI (2019), la atención prenatal es vital para la salud de la madre y de su hija y/o hijo. Durante la gestión, se examina a las mujeres embarazadas y se les realizan diversas pruebas para detectar situaciones que puedan amenazar la salud y el desarrollo normal del embarazo (por ejemplo, hipertensión, anemia etc.). Además, durante las visitas prenatales se vacuna a las madres contra el tétanos neonatal. También aconsejan a las madres sobre cómo alimentarse correctamente durante el embarazo, los síntomas de posibles complicaciones durante el parto y cómo cuidar y alimentar a sus recién nacidos. La atención prenatal se define como el conjunto de actividades y procedimientos destinados a prevenir, diagnosticar y tratar los factores que pueden contribuir a la morbilidad y mortalidad materna y neonatal, identificando así los riesgos y anomalías del embarazo tanto en la madre como en el feto; quienes no controlaban su embarazo tenían 5 veces más probabilidades de sufrir una complicación; sin embargo, si se detectan a tiempo, pueden tratarse rápidamente. (p 171)

3.2.3 EMPRESAS PRIVADAS EN AREQUIPA

El Banco Central de Reserva del Perú Arequipa informó sobre el crecimiento de las empresas privadas en Arequipa siendo este un factor positivo económico en relación al total de empresa en todo el Perú para ello el BCRP nos indica.

Según cifras al 2020 del Ministerio de la Producción, Arequipa registró 104 712 empresas formales, representando el 5,9 por ciento del total nacional, a nivel de su

composición, en su mayoría fueron compuestas por empresas pertenecientes a la micro y pequeña empresa (MYPE) con una participación del 99,6 por ciento, en tanto que, las grande y medianas empresas representaron el 0,3 por ciento y 0,1 por ciento, respectivamente. (Banco Central de Reserva Del Peru, 2022, pág. 4).

Es relevante indicar que la formalización en la ciudad de Arequipa ha presentado un incremento significativo pero lento, esto debido a los diferentes factores derivados del covid-19 en relación al sector económico, pero también esta recuperación se ha visto en gran medida en el sector de las MYPES.

De igual forma hace hincapié el (Banco Central de Reserva Del Peru, 2022) con respecto al total de la Población Económicamente Activa (PEA), en el 2020, el departamento registró 628 mil personas (3,9 por ciento del total nacional), de los cuales el 87,7 por ciento representó la población económicamente activa ocupada y el 12,3 por ciento a la población económica activa desempleada (p.4)

La ciudad de Arequipa es actualmente productiva en relación a las estadísticas dadas por el BCRP, este factor económico es fundamental ya que el desempleo no sobrepasa el 13% aproximadamente, en tal sentido se debe seguir plasmando incentivos para que este proceso siga en crecimiento y no por el contrario.

Cuadro N°4 Actividad económica

Actividades	VAB	Estructura %	Crecimiento Promedio Anual 2012-2021
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1 776 937	5,9	2,3
Pesca y Acuicultura	17 023	0,1	-14,4
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	9238 544	30,9	4,8
Manufactura	3495 406	11,7	-0,2
Electricidad, Gas y Agua	308 816	1,0	2,3
Construcción	2565 634	8,6	6,9
Comercio	3031 892	10,1	3,2
Transporte, Almacén., Correo y Mensajería	1394 962	4,7	1,8
Alojamiento y Restaurantes	455 141	1,5	0,0
Telecomunicaciones y Otros Serv. de Información	1357 234	4,5	8,6
Administración Pública y Defensa	1064 122	3,6	5,1
Otros Servicios	5191 613	17,4	3,9
Valor Agregado Bruto	29 897 324	100,0	3,6

Fuente: INEI

Elaboración: BCRP, Sucursal Arequipa, Dpto. Estudios Económicos.

Interpretación.

En el cuadro de crecimiento anual se puede precisar que el 5.9 % de la actividad privada esta representa por la ciudad de Arequipa, siendo este un factor económico relevante en la MYPE. ya que, si bien se puede apreciar el 0,1% en relación a las grandes empresas y su participación, el 99% de la actividad está en las MYPES que son pequeñas empresa y que deben gozar de protección por parte del estado a fin de poder continuar con este crecimiento económico.

3.3 Diagnostico sectorial

En cuanto a los recientes casos de despido arbitrario, la Dirección General de Trabajo y Promoción del Empleo recordó que la Ley núm. 30709 prohíbe la discriminación salarial entre mujeres y hombres, y que el Art. 6 prohíbe la extinción y no renovación del contrato por razones relacionadas con el embarazo o la lactancia. Esta protección especial deriva de la obligación del Estado, del empleador y de la sociedad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes y de sus hijos, reconociendo que el embarazo, la lactancia y la vida de un hijo cumplen funciones sociales que nos fortalecen. en general. En este contexto, es importante garantizar la

igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Asimismo, la disposición de la Ley N° 30709 establece que los criterios relacionados directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la responsabilidad familiar, o la ocurrencia de violencia. fuerza son criterios discriminatorios prohibidos. Lo mismo ocurre con la norma 30367. En este sentido, es responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para cumplir con estas leyes y no afectar negativamente el salario o los beneficios del empleado.

La Oficina de Trabajo y Promoción del Empleo se compromete a promover el cumplimiento de estas leyes y a recordar a las mujeres del sector privado que se encuentran en esta situación. (Empleo, 2023)

Cuadro N°5 Crecimiento poblacional

Provincia	Superficie (km ²)	Población	Crecimiento promedio anual
Arequipa	9 682	1080 635	2,3
Camaná	3 998	59 370	1,1
Caraveli	13 140	41 346	1,4
Castilla	6 914	33 629	-1,3
Caylloma	14 019	86 771	1,6
Condesuyos	6 958	16 118	-1,6
Islay	3 886	52 034	0,0
La Unión	4 746	12 827	-2,0
Total	63 345	1 382 730	1,8

Fuente: INEI - Censos nacionales de Población y Vivienda 2017, octubre 2018,

Interpretación:

En tal sentido se logra apreciar que el crecimiento poblacional en la ciudad de Arequipa va en aumento, esto quiere decir que los campos laborales presentaran demanda por lo mismo, ya que el crecimiento poblacional demanda mejoras en diferentes aspectos, si bien no es siempre así, pero por medio de las estadísticas se puede apreciar que la empresa privada en la ciudad de Arequipa ha tenido un aumento significado en

relación a la MYPES. Es por ello que se debe tener consideración que este factor es favorable para la sociedad.

4. CAPITULO IV: Resultados

La investigación ha buscado establecer criterios propios de la población y las instituciones que conforman el marco jurídico en relación a materia laboral, en tal sentido se ha buscado personas naturales y personas jurídicas, así como la SUNAFIL Arequipa, a fin de que puedan argumentar su situación en relación a la ley 30367 y su vinculación con el actuar de las empresas privadas. Por otro lado, se ha logrado determinar el malestar en relación a la libertad de contratación de la población. Finalmente, se ha visto por conveniente que la figura de la comunicación en el trabajo y la gestación es un factor fundamental.

4.1. Resultados de los cuestionarios

En el presente caso, la investigación ha buscado diferentes puntos estratégicos para poder realizar las entrevistas correspondientes, se ha visto por conveniente tocar 2 puntos céntricos. Por un lado, se encuentra la Avenida Estados Unidos de José Luis b Bustamante y Rivero; seguidos de la región de Arequipa ubicado en Yanahuara. Se han logrado establecer 120 encuestas, a diferentes personas con negocio entre ellas personas naturales o trabajadores; se puede apreciar que al ser dueños únicos de sus negocios, y sin contar con profesionales para el tema de finanzas, estos contratan personal ocasionalmente cuando hay un aumento de ventas, esto quiere decir que hay temporadas en las cuales se ven en la necesidad de contratar a personal para poder cumplir con las metas establecidas y que les permitan subsistir en relación al pago de los diferentes tributos, así como el alquiler de sus locales. De igual forma se logra apreciar que el personal a contratar en estas pequeñas empresas es mínimo al punto que solo el dueño es el que atiende y realiza las acciones de caja.

En relación al marco jurídico en materia laboral que es la SUNAFIL Arequipa se procedió a mandar la solicitud correspondiente a fin de poder determinar la situación de la aplicación o la invocación de la norma ley 30367 y con ello poder determinar el planteamiento objetivo en relación a la postura que ellos mantienen y si esta es de carácter imparcial.

4.2. Análisis descriptivo

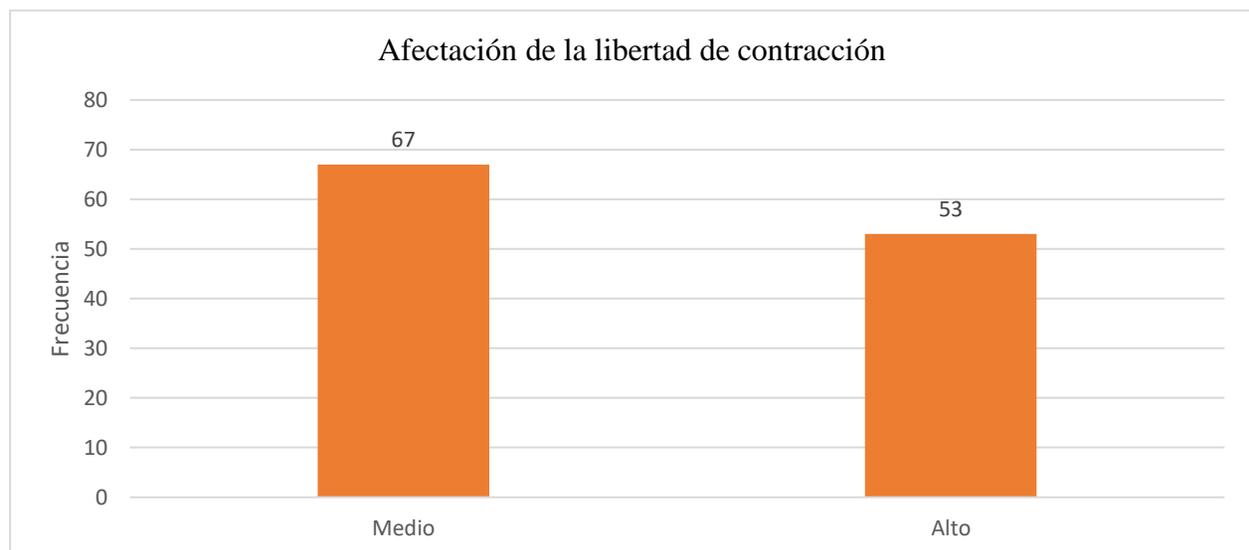
Tabla 1.

Niveles de frecuencia de la afectación de la libertad de contratación

Afectación de la libertad de contratación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	67	55,8	55,8	55,8
	Alto	53	44,2	44,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 1.

Niveles de frecuencia de la afectación de la libertad de contratación



De acuerdo a lo expuesto en la tabla 1 y la figura 1, se lograron identificar los distintos niveles de afectación en cuanto a la libertad de contratación. Se pudo observar

que un 55.8 % de los casos presentó un nivel de afectación medio, en contraste con el 44.2 % donde se obtuvo una afectación catalogada como alta, lo que sugiere la existencia de restricciones significativas en la libertad de contratación en estos casos, subrayando la relevancia y la intrincada naturaleza de los elementos que ejercen influencia sobre la libertad contractual en el contexto estudiado.

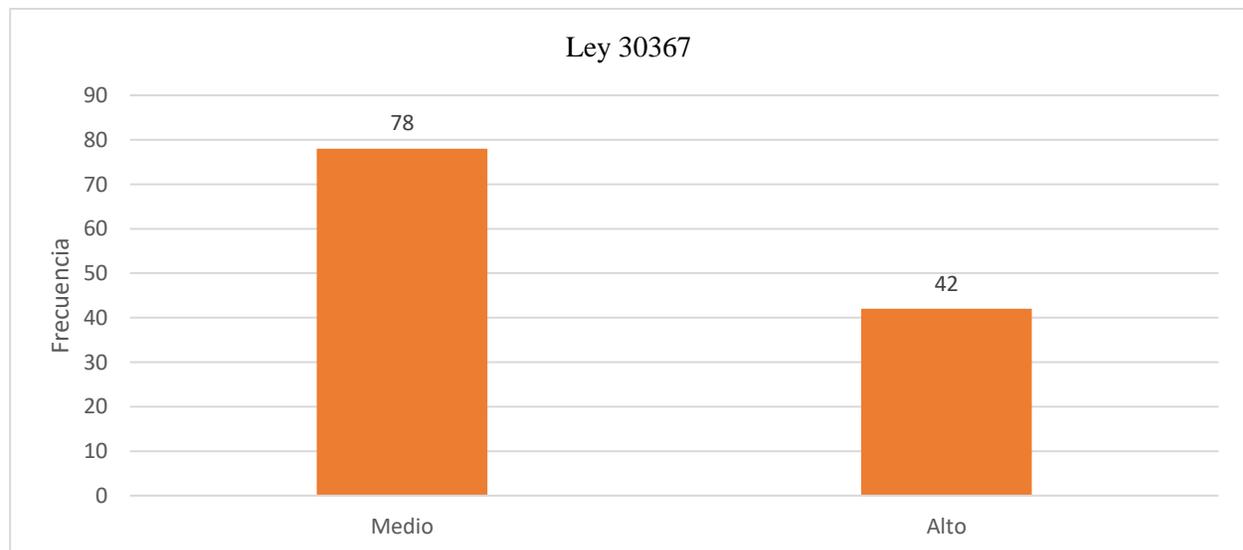
Tabla 2.

Niveles de cumplimiento de la Ley 30367

Ley 30367					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	78	65,0	65,0	65,0
	Alto	42	35,0	35,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 2.

Niveles de cumplimiento de la Ley 30367



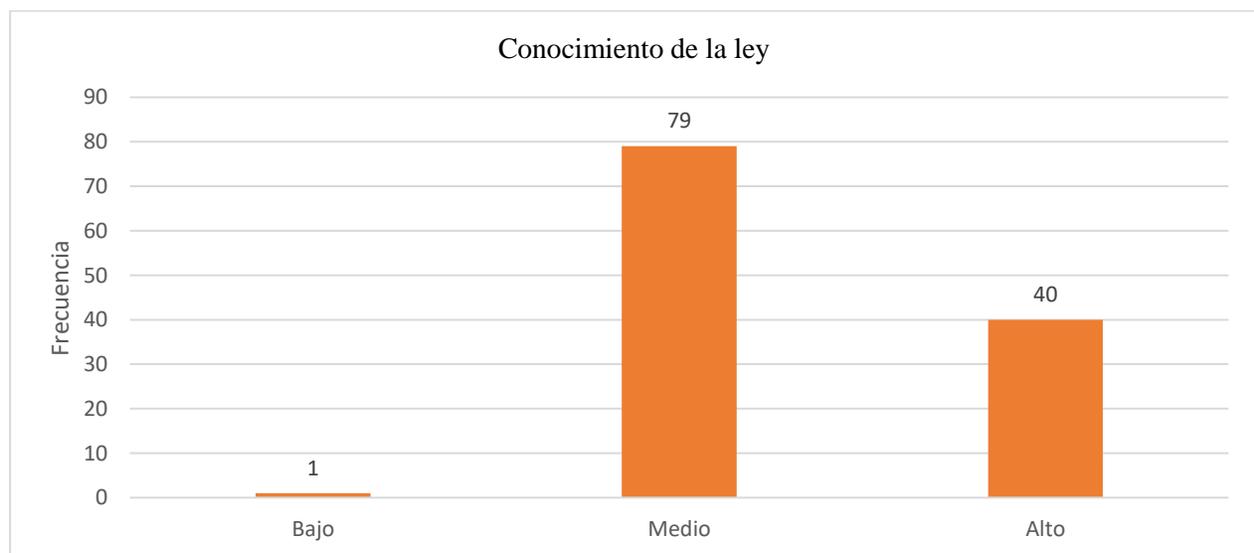
En relación a la tabla y figura 2, la valoración del cumplimiento de la Ley 30367 dejó en evidencia que el 65.0 % de las situaciones demostraron un nivel medio,

mientras que el 35.0 % restante presentó un nivel alto. Esto demuestra cómo la Ley 30367 afectó a la mayoría de los casos. Estos resultados resaltan el amplio alcance de influencia de la Ley 30367, dado que la mayoría de los casos experimentaron efectos en distintos niveles debido a esta legislación. La disparidad en los grados de acatamiento indica una diversidad de enfoques y utilizaciones de la ley dentro del marco de estudio.

Tabla 3.
Niveles de conocimiento de la ley 30367

		Conocimiento de la ley			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,8	,8	,8
	Medio	79	65,8	65,8	66,7
	Alto	40	33,3	33,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 3.
Niveles de conocimiento de la ley 30367



Por otra parte, en lo expuesto en la tabla y figura 3, se logró evidenciar los niveles de conocimiento de la ley en tres categorías, donde únicamente un caso (0.8 %) se encontraba con un nivel de conocimiento bajo, mientras que la mayoría de los casos, (65.8 %), demostraron un nivel medio y un total de 40 casos (33.3 %) exhibieron un nivel alto de conocimiento. Esto indica que existe un reconocimiento substancial y variado de la ley.

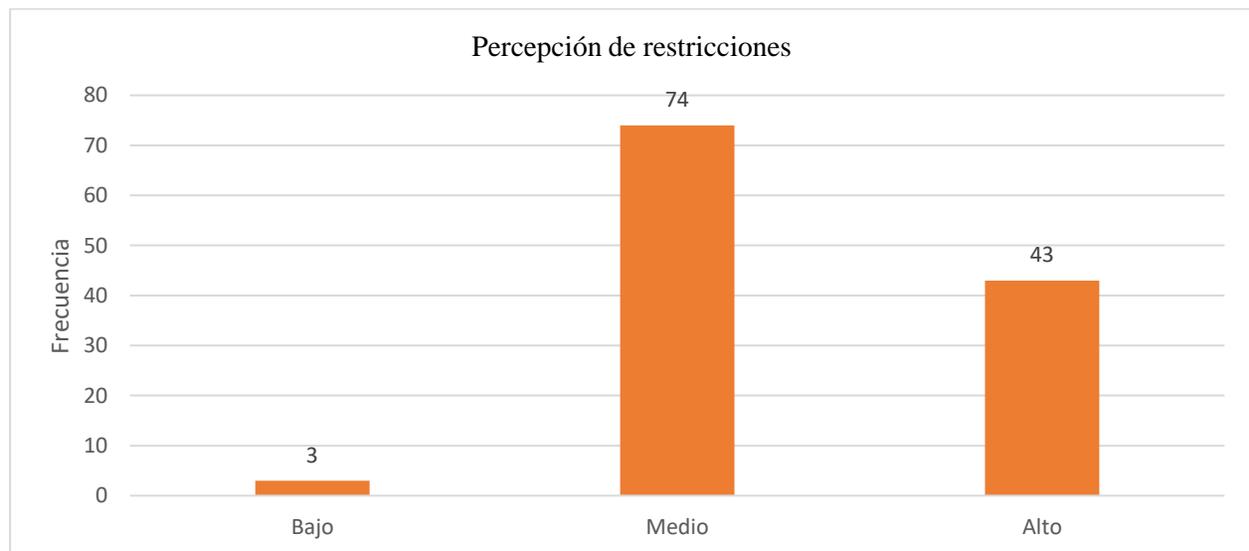
Tabla 4.

Niveles de percepción de restricciones

Percepción de restricciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	2,5	2,5	2,5
	Medio	74	61,7	61,7	64,2
	Alto	43	35,8	35,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 4.

Niveles de percepción de restricciones



En correspondencia a los datos mostrados en la tabla y figura 4, estos demostraron el grado de percepción de restricciones de los participantes. Del total de los casos (120), se destacó que solamente tres casos (2.5 %) manifestaron una percepción baja de restricciones, lo que contribuyó al 2.5% acumulado. En contraste, una mayoría de 74 casos (61.7 %) expresaron una percepción de nivel medio de restricciones. Además, 43 casos (35.8 %) demostraron una percepción de restricciones catalogada como alta.

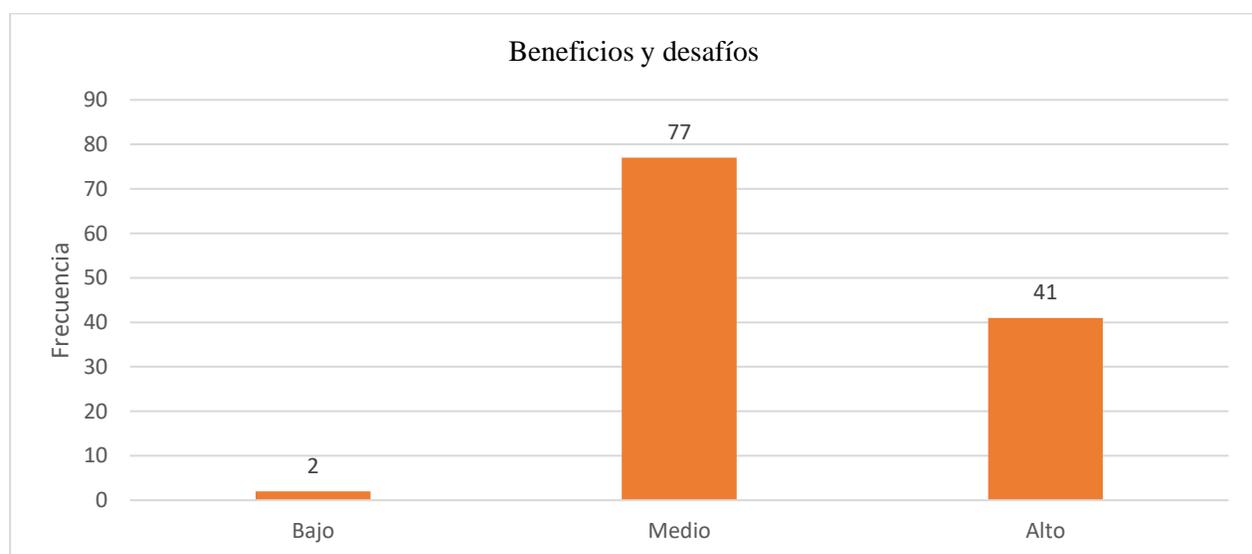
Tabla 5.

Niveles de beneficios y desafíos

Beneficios y desafíos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,7	1,7	1,7
	Medio	77	64,2	64,2	65,8
	Alto	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 5.

Niveles de beneficios y desafíos



En lo que respecta a la información proporcionada en la tabla y figura 5, esta mostró los niveles para los beneficios y desafíos. Donde de un total de 120 casos, se pudo observar que solo un pequeño porcentaje de dos casos (1.7 %), se encontraban en la categoría de nivel bajo en términos de beneficios y desafíos, mientras que la mayoría (64.2 %) equivalente a 77 participantes, exhibieron un nivel medio. Además, 41 casos (34.2 %) se ubicaron en la categoría alto.

4.3. Análisis inferencial

Tabla 6.

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Afectación de la libertad de contratación.	,084	120	,035	,971	120	,012
Ley 30367.	,092	120	,014	,968	120	,005

Al realizar la prueba de normalidad para conocer el comportamiento de las variables, dado a la amplitud de la muestra, se optó por emplear el test de Kolmogorov-Smirnov, donde se consiguieron valores de sig. (p-valores) obtenidos fueron de 0.035 para afectación de la libertad de contratación y de 0.014 para Ley 30367, indicando que estas, no exhibían una distribución uniforme, la elección se inclinó hacia la utilización del coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para abordar las correlaciones, con la finalidad de garantizar un análisis más adecuado y sólido.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis General

H1. Existe una relación positiva y significativa entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

H0. No existe una relación positiva y significativa entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación de las variables 1 y 2

		Afectación de la libertad de c. Ley 30367		
Rho de Spearman	Afectación de la libertad de contratación	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Ley 30367	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

De acuerdo al valor de significancia bilateral p-valor obtenido de 0.000, mostró una asociación altamente significativa, lo que sugiere que la asociación observada es genuina y no se debe simplemente a la variabilidad aleatoria en los datos. Además, el coeficiente de Rho = 0.753, señaló una correlación positiva considerable entre los elementos de estudio, esto implica que, al elevarse una variable, la otra tiende a experimentar un aumento simultáneo, así como en sentido inverso.

Hipótesis Específica 1

H1. Existe una relación positiva y significativa entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

H0. No existe una relación positiva y significativa entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación de principio de la autonomía privada y la Ley 30367

			Principio de Autonomía	Ley 30367
Rho de Spearman	Principio de Autonomía	Coefficiente de correlación	de 1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Ley 30367	Coefficiente de correlación	de ,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

El valor de significancia bilateral p-valor obtenido de 0.000, reveló una asociación altamente significativa, lo que sugiere que la relación observada es auténtica y no se debe a fluctuaciones aleatorias en los datos. Además, el coeficiente que se obtuvo Rho = de 0.837, indicó una correlación positiva significativa muy fuerte entre los principios de autonomía y la "Ley 30367". Esto implica que a medida que uno de los principios aumenta, el otro también tiende a aumentar, y viceversa. Los valores altos del coeficiente y la significancia subrayan la fuerza y la genuinidad de esta relación.

Hipótesis Específica 2

H1. Existe una relación positiva y significativa entre la libertad para contratar en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

H0. No existe una relación positiva y significativa entre la libertad para contratar en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

Tabla 9. *Coeficiente de correlación de libertad para contratar y la Ley 30367*

			Libertad para contratar	Ley 30367
Rho de Spearman	Libertad para contratar	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Ley 30367	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

El valor de significancia bilateral p-valor obtenido de 0.000, indica una asociación altamente significativa, sugiriendo que la relación observada es genuina y no se debe a la variabilidad aleatoria en los datos. A la vez, el valor obtenido de Rho = 0.653, señaló una correlación positiva considerable entre la libertad para contratar y la Ley 30367. Esto implica que cuando la "Libertad para contratar" aumenta, también tiende a aumentar la relación con "LEY 30367", y viceversa. Estos hallazgos resaltan la existencia de una conexión sustancial entre estos dos elementos.

Hipótesis Específica 3

H1. Existe una relación positiva y significativa entre la libertad contractual en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

H0. No existe una relación positiva y significativa entre la libertad contractual en las empresas privadas y la ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

Tabla 10.

Coeficiente de correlación de libertad contractual y la Ley 30367

		Libertad contractual	Ley 30367
Rho de Spearman	Libertad contractual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,580**
		N	120
Ley 30367	Ley 30367	Coeficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

El p-valor obtenido de 0.000 en el valor de significancia bilateral indica una asociación altamente significativa, sugiriendo que la relación observada es genuina y no se debe a fluctuaciones aleatorias en los datos. Además, el coeficiente que se obtuvo de $Rho = 0.580$ señala una correlación positiva considerable entre la libertad contractual y la Ley 30367. Esto implica que cuando la "Libertad contractual" aumenta, también aumenta la relación con la "Ley 30367", y viceversa. Estos hallazgos enfatizan la presencia de una conexión robusta entre estos dos factores.

Cuadro N°15**Análisis de sentencia en materia laboral**

Sentencia 570/2021		EXP. N° 01995-2020-PA/TC
Partes	Zeta Gas Andino S. A	Liz Corina Concha Garay
<p>Se invoca el despido injustificado por que la señora Liz Corina Concha argumenta que debido a su embarazo la empresa ya no le quiso renovar su contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado.</p> <p>Puntos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none">-No se le renueva el contrato por necesidad de mercado-Se invoca la protección por despido injustificado argumentando que es por la gestación <p>Decisión del caso.</p> <ul style="list-style-type: none">- Se restituye a Liz Corina Concha a su puesto de trabajo		
<p>Análisis</p> <p>Si bien se le restituye a su puesto de trabajo, esta acción no es por haber invocado la el despido injustificado por estar embarazada, esta deviene por que la causa objetiva de la contratación de la señora Concha no se sustentó en el contrato realizado</p>		
Conclusión		

La presente sentencia es importante, ya que nos deje entrever que la invocación del despido injustificado por estar en estado de gestación, es atribuible a la sola invocación del mismo, esto quiere decir que se abre una puerta más para poder argumentar que la necesidad de comunicar el mismo es fundamental. A fin de poder velar por las partes, tanto la madre gestante como la empresa, que si bien, busca proteger sus intereses es más que hecho que la causa objetiva en los contratos modales debería ver se primero en vez de estar invocando actos de discriminación subjetiva.

Cuadro N° 16

Análisis de sentencia en materia laboral

Pleno. Sentencia 743/2021		EXP. N.º 00932-2019-PA/TC
Partes	Municipalidad Provincial de El Collao	Janeth I. Ramos Maquera
<p>Se invoca el despido injustificado por que la señora Janeth I. Ramos Maquera argumenta que debido a su embarazo la municipalidad ya no le quiso renovar su contrato como sub gerente de transportes.</p> <p>Puntos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> -No se le renueva el contrato -Se invoca la protección por despido injustificado argumentando que es por la gestación <p>Decisión del caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se restituye a Liz Corina Concha a su puesto de trabajo 		

Análisis

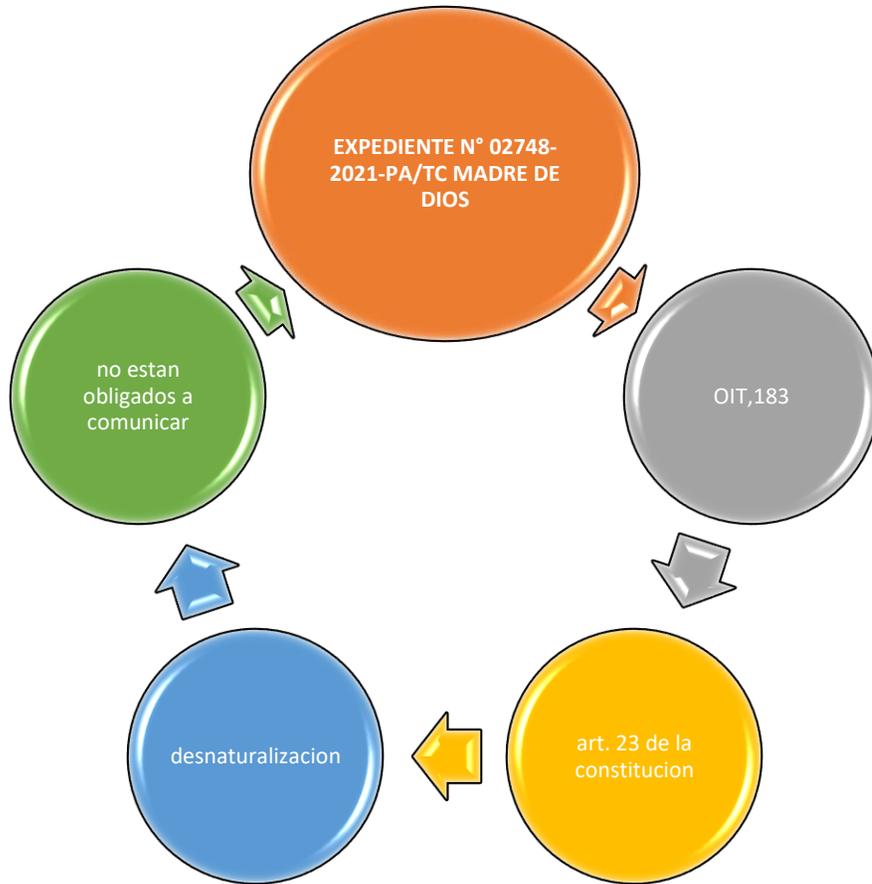
Si bien se le restituye a su puesto de trabajo, esta acción no es por haber invocado la el despido injustificado por estar embarazada, se argumenta que pese a tener conocimiento de su estado se le volvió a contratar.

Conclusión

En el presente caso hay una clara diferencia, por un lado, la demandante desde un inicio comunico de su estado actual de gestación, pese a ello la municipalidad decidió contratarla, esta parte es fundamental ya que se aprecia que el motivo de la no-renovación era esta situación en la cual se encontraba, no pudiendo argumentar otra causal para su despido

Cuadro N°17

Análisis de sentencia en materia laboral



Elaboración: Propia

4.4. Discusiones

Se realizó un análisis profundo y preciso, evaluando la intrincación y diversidad de elementos que influyen en la autonomía en la libertad contractual en Arequipa, específicamente en las empresas privadas en relación a la Ley 30367.

En relación al análisis descriptivo, se identificaron diversos niveles de afectación en relación con la libertad de contratación. Notablemente, el 55.8 % de los casos asociados a un grado medio de afectación, en contraposición al 44.2 % donde se evidenció una afectación calificada como alta. Se identificaron restricciones significativas en la libertad de contratación en casos de alta afectación, resaltando la multiplicidad de los elementos que tienen impacto en la libertad contractual en el contexto estudiado.

Se detectaron grados de limitación en la libertad de contratación, resaltando la relevancia de comprender y atender las limitaciones legales que pueden impactar en las empresas. En contraste con descrito por Guevara y Ochoa (2020) donde mencionan que el período de embarazo representa un momento crucial tanto para la salud de la mujer como para el bienestar del feto, lo que justifica la necesidad de una atención y salvaguardia particular por parte de las entidades estatales y las instituciones internacionales.

Asimismo, al evaluar el cumplimiento de la Ley 30367, se reveló que el 65.0 % de los casos presentó un nivel medio de cumplimiento, mientras que el 35.0 % restante demostró un alto cumplimiento. Esto resalta que, La influencia de la ley variaba en el ámbito empresarial, demostrando su adaptabilidad a diferentes contextos y necesidades, lo que resalta su complejidad y relevancia en el entorno laboral actual.

En correspondencia a los niveles de conocimiento de la Ley 30367, solo un caso (0.8 %) se ubicó en la categoría de conocimiento bajo, mientras que un 33.3 % demostró

un alto nivel. Esto implica, aunque hay una comprensión general de la ley, se acentúa la necesidad de profundizar en los detalles para su implementación efectiva en el entorno empresarial.

En cuanto a la percepción generalizada de restricciones entre las participantes mostró: un 2.5 % con percepción baja, un 61.7 % con percepción media y un 35.8 % con percepción alta de restricciones en su libertad de contratación durante el embarazo. Estos hallazgos reflejaron la complejidad de los factores que influían en la percepción de restricciones en mujeres gestantes.

Por otra parte, en cuanto a niveles de beneficios y desafíos relacionados con la Ley 30367, una proporción menor, representada por dos casos (1.7 %), se encontró en la categoría de nivel bajo, mientras que la mayoría, equivalente al 64.2 %, demostró un nivel medio de percepción. Por su parte, 41 casos (34.2 %) se ubicaron en la categoría alta, lo que indicó que un número significativo del total de los participantes percibía que esta legislación tenía un impacto sustancial en términos de beneficios y desafíos.

En el análisis inferencial, se utilizó una muestra considerable y se verificó la dispersión de las variables a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los p-valores obtenidos (0.035 para afectación de la libertad de contratación y 0.014 para Ley 30367) Se constató que las variables carecían de una distribución que se ajustara a la normalidad. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para evaluar las correlaciones de manera adecuada y sólida, garantizando la comprobación de las hipótesis y el análisis de la conexión entre los elementos evaluados.

En relación al objetivo general, el p-valor obtenido de 0.000, indicó una asociación altamente significativa entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la Ley 30367. Además, el coeficiente de correlación de Rho = 0.753 lo

respaldó, demostrando una correlación positiva considerable entre estos elementos, indicando que cuando una variable se incrementa, la otra tiende a aumentar de manera simultánea, y viceversa.

En similitud con la perspectiva de Bustamante (2015), quien argumenta que la libertad de contratación no debe limitarse únicamente a un concepto teórico, sino que debe tener en cuenta la influencia sustancial de terceros y las decisiones individuales que surgen de la autorregulación en el contexto de vínculos privados.

En cuanto al primer objetivo específico, el p-valor de 0.000 indicó una asociación altamente significativa entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la Ley 30367. Adicionalmente, el coeficiente de Rho = 0.837 reveló una correlación positiva y muy fuerte entre ambos elementos. Esto demuestra que cuando uno de los principios aumenta, el otro tiende a aumentar de manera consistente, y viceversa, resaltando que el principio de autonomía privada en las empresas privadas está intrínsecamente relacionado con la aplicación y percepción de la ley.

Esto se encuentra alineado con la idea de Fraga y Cosme (2012), quienes describen que la autonomía privada en el ámbito de los contratos permite a las partes involucradas la autonomía de seleccionar la alternativa más adecuada para cumplir con sus requerimientos y objetivos. Sin embargo, es importante destacar que esta libertad no debe llevar a abusos, ya que la protección de la libre elección no exonera de responsabilidad, lo que subraya la importancia de la regulación y aplicación efectiva de la Ley 30367 para garantizar prácticas contractuales justas y equitativas.

En lo concerniente al segundo objetivo específico, el p-valor de 0.000 indicó una asociación altamente significativa entre libertad para contratar y la Ley 30367. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho = 0.653 reveló una correlación positiva

considerable entre los elementos analizados. Esto significa que cuando la libertad para contratar aumenta, también tiende a incrementarse la relación con la Ley 30367. Estas consecuencias tienen implicaciones importantes en el contexto legal y empresarial, destacando la influencia de esta legislación en la libertad para contratar en las empresas en la actualidad.

Comparte similitud con el pensamiento de Soto y Vattier (2011), quienes argumentan que las partes que celebraban un contrato de manera voluntaria lo hacían de manera justa, ya que nadie buscaba perjudicarse a sí mismo en un acuerdo voluntario. Sin embargo, en la actualidad, esta premisa a menudo no se cumple, ya que muchos contratos preestablecidos o estandarizados pueden no ser justos debido a desequilibrios de poder o incumplimientos de condiciones.

Por último, el tercer objetivo específico, que involucra el coeficiente de correlación entre la libertad contractual y la Ley 30367, reveló resultados sólidos y significativos. El p-valor de 0.000 confirmó una asociación altamente significativa. Además, el coeficiente Rho obtenido, de 0.580, evidenció una correlación positiva considerable entre ambos elementos. Esto implica que al aumentar la libertad contractual, también crece la relación con la Ley 30367, y viceversa, a la vez indica que las empresas están sujetas a ciertas restricciones legales que impactan directamente en su autonomía contractual.

Esta relación se asemeja a la explicación de Soto y Vattier (2011), indicando que la libertad contractual permite a las partes de un contrato acordar sus términos y condiciones, constituyendo el contenido del contrato y estableciendo las bases para la relación jurídica vinculante.

4.5. Conclusiones

1. El sólido vínculo establecido entre la afectación de la libertad de contratación en las empresas privadas y la Ley 30367 en Arequipa durante el año 2023 indica que esta legislación ejerce una influencia sustancial en la capacidad de las empresas para llevar a cabo contratos. Este hallazgo profundiza en la comprensión de cómo las restricciones legales pueden repercutir en la selección de alternativas y la operación cotidiana de las empresas en el contexto estudiado.

2. El descubrimiento de una asociación auténtica y altamente significativa entre el principio de autonomía privada en las empresas privadas y la Ley 30367 enfatiza de manera contundente la influencia que esta ley ejerce sobre las disposiciones y la operación de las empresas. Este resultado va más allá de una simple relación; demostrando que el principio de autonomía privada y esta legislación están intrínsecamente ligados, lo que sugiere que las empresas deben considerar activamente la ley en sus procesos de toma de decisiones y operaciones diarias.

3. Fue respaldada de manera sólida la existencia de un vínculo característico entre la libertad para contratar en empresas privadas y la Ley 30367. Este vínculo no solo implica una asociación, sino que demuestra que la aplicación y la percepción de esta legislación están estrechamente interconectadas con la libertad contractual en las empresas.

4. La asociación obtenida entre la libertad contractual y la Ley 30367, enfatiza la notable influencia de esta legislación en la autonomía de las empresas para celebrar contratos, destacando que las restricciones legales impuestas por esta legislación, influyen directamente en la capacidad de las empresas para ejercer su autonomía en las transacciones contractuales.

4.6.Recomendaciones

Se insta a los altos directivos y gerentes de empresas privadas a desarrollar una comprensión profunda de la Ley 30367, a través de la ejecución de programas de enseñanza y formación ejecutiva que incluyan módulos específicos sobre la Ley y sus consecuencias en la contratación. Esto permitirá una toma de decisiones informada y estratégica para abordar las restricciones legales y optimizar la capacidad de celebrar contratos de manera efectiva.

Se recomienda que los departamentos legales y de cumplimiento de las empresas evalúen la alineación entre el principio de autonomía privada y la Ley 30367, se puede establecer un equipo interno de revisión legal dedicado a supervisar y evaluar la alineación de las políticas y prácticas de la empresa con la Ley. Al realizar auditorías legales periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar políticas y contratos en consecuencia.

Se sugiere que los equipos de recursos humanos y legales se aseguren de que los empleados tengan un entendimiento profundo de la Ley 30367 y cómo afecta la libertad para contratar. Esto incluye la implementación de programas de capacitación y comunicación interna que mejoren la conciencia y el cumplimiento de la legislación.

Es esencial que los equipos de contratación y gestión contractual consideren activamente las restricciones legales impuestas por la Ley 30367, pueden establecer un equipo o comité interno de revisión legal de contratos para evaluar la conformidad con la Ley antes de la firma. Esto facilitará la adopción de acciones apropiadas para asegurar el acatamiento de las normativas legales y la salvaguardia de los intereses de la organización.

Bibliografía

- Aguirre, B. (2021). *Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68774/Borcic_AJA-Marin_PAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvear, J., Barrientos, F. y Alcalde, J. (2022). El abuso de la libertad de empresa en los contratos por adhesión: un nuevo enfoque para el análisis de las cláusulas abusivas. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 35(1), 79–101. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502022000100079>
- Arévalo, J. (2022). El despido nulo por causal de embarazo y maternidad. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 5(6), 15–31. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.672>
- 30367, I. (2015). Ley Que Protege A La Madre Trabajadora Contra El Despido Arbitrario Y Prolonga Su Periodo De Descanso. Lima, Perú: Diario el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30367.pdf>
- 728, D. I. (s.f.). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima, Péru: Diario el peruano. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Agredo, M. M. (2021). *La libertad de Contratacion y sus limites en el estado social de Derecho*. Nariño, Colombia: Universidad de Nariño.

Agudelo Viana, L. G. y Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>

Banco Central de Reserva Del Peru. (2022). *Departamento de Estudios Económicos de la Sucursal Arequipa*. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Arequipa/arequipa-caracterizacion.pdf>

Betancourt, J. C. (2012). Libertad de Contratación, Orden Público y sus Repercusiones en el Marco de la Arbitrabilidad. (Freedom of Contract, Public Policy and their Repercussions on the Framework of Arbitrability). 2. InDret. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/260811/347989>

Brum, M. C. (s.f.). Políticas Públicas: los debates de su análisis y evaluación. *10(21)*, 39-59. Mexico: Andamios. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632013000100003

Bustamante, C. G. (2015). El contrato y la justicia: una relación permanente y compleja. Universidad Externado de Colombia. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RAUsBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=++El++contrato++y++la++justicia:++Una++relaci%C3%B3n++permanente+y+compleja.+Universidad+Externado+de+Colombia.&ots=sKdwbRQKn0&sig=_Pve_rWerqkl7F9a4FDuGkQEou0

Cabtree, J. (1997). Populismo y neopopulismo: la experiencia peruana. *(40)*, 97-109. apuntes: Revista de ciencias Sociales. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5016651>

Cataldo, J. L. (2013). *EL CONCEPTO LEGAL DE EMPRESAS Y EL DERECHO LABORAL: CÓMO SALIR DEL LABERINTO*. Chile: Revista Chilena de Derecho Privado. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722013000100005>

Empleo, M. d. (2023). Quienes se vean afectadas por el incumplimiento de la Ley N° 30709, pueden acudir a Sunafil, en el caso del sector privado, y a Servir, en el caso del sector público. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/694035-mtpe-recuerda-que-las-trabajadoras-gestantes-y-lactantes-estan-protegidas-ante-un-despido>

Estadística, I. N. (2019). Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2018 - Nacional y Departamental. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1656/index1.html

Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *13(1)*, 102-122. Lima: Revista digital de investigación en docencia universitaria. doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Fraga, K. H. y Cosme, D. G. (2012). El principio de autonomía de la voluntad contractual civil. Sus límites y limitaciones. (6), 27-46. Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época). Obtenido de <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/download/7773/7283>

García, A. C. (1993). Análisis documental: el análisis formal. Revista general de información y documentación. *03(1)*, 11-19. Madrid: Revista General de Información y documentación. Obtenido de

<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID9393120011A/117>

39

Gavilanes, R. V. (2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. 20, 149-187. Desafios. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/3596/359633165006.pdf>

Gomez, F. S. (2016). La comunicacion. 20(3), 5-6. Salus. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>

Guevara, G. M. y Ochoa, M. O. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2432>

Lavalle, M. P. (1996). La libertad de contratar. (33), 7-14. Themis Revista de Derecho.

Obtenido de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/11856/12424>

Leca, F. C. y Vásquez, T. B. (2021). guía del informe de la tesis de derecho y de ciencias políticas. Trujillo, Peru: Primera edición digital del Fondo Editorial UPAO. Obtenido

de <https://descarga.upao.info/guia-del-informe-de-la-tesis-de-derecho-y-ciencias-politicas>

Lecuyer, H. (2010). *El contrato: acto de previsión*. Revista de Derecho Privado. Obtenido

de <https://www.redalyc.org/pdf/4175/417537592002.pdf>

Leon, N. T. (2016). Poblacion y Muestra. Mexico: Universidad Autonoma de Mexico,

Facultad de Arquitectura y Diseño. Obtenido de

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme26877.pdf?sequence=1>

- Ley °29981. (2013). LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL. El peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>
- Loayza, S. M. (2015). GESTANTE Y CONCEBIDO: ENTRE EL DERECHO A LA VIDA Y EL DERECHO A LA MUERTE DIGNA. Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/549/464>
- Morchón, G. R. (2009). COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y DERECHO. ALGUNAS IDEAS BÁSICAS DE LA TEORÍA COMUNICACIONAL DEL DERECHO. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2010-10067300688
- Newman, G. D. (2006). El Razonamiento Inductivo Y Deductivo Dentro Del Proceso Investigativo En Ciencias Experimentales Y Sociales. 12, 180-205. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara” de Maracay. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Pajuelo, L. A. y Pachas, J. m. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. 03(2), 93-111. Acta jurídica Peruana. Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/download/257/221>
- Pazmay, P. y Moreta, A. (2023). La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa. *FIPCAEC*, 8(1), 457–474. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/795/1439>

- Perú, B. C. (2021-2023). Reporte de Inflación. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas. (D. e. impresión, Ed.) Perú. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/reporte-de-inflacion.html>
- Perú, C. d. (2015). *LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO*. Perú: Diario el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30367.pdf>
- Rios, P. B. (2010). La importancia de la alimentación en el embarazo. Su significado en trastornos de la conducta alimentaria. (11), 1196-1230. *trastornos de la Conducta Alimentaria* 11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3734361.pdf>
- Roth, E. (2005). ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA RECIPROCIDAD. 3(1), 5-20. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v3n1/v3n1_a01.pdf
- Rowe, V. R. (2008). *Comunicacion Corporativa. Un derecho y un deber*. RIL Editores. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sBy_LIHZIUQC&oi=fnd&pg=PA55&dq=LA+COMUNICACI%C3%93N+en+el+derecho&ots=MkwPvyclrc&sig=nTY04FyEoiknHz39QYNZZPqtBuU
- Savedra, J. L. (2011). Autonomía privada y de contrato. (6 y 7), 267-290. Perú: *Revista Oficial del Poder Judicial*:. doi: <https://doi.org/10.35292/ropj.v6i6/7.204>
- Selva, M. D. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>

Soberanes, J. (2022). La discriminación en las convocatorias laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 271–296.

<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17279>

Soto, C. A. y Vattier, C. F. (2011). Libertad de contratar y libertad contractual. Ibañez.

Obtenido de <http://www.ipa.pe/pdf/Libertad-de-Contratar-y-Libertad-Contractual.pdf>

Undurraga, G. A. (2002). Metodología de la investigación jurídica. Universidad Central de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Dirección de Investigación, Extensión y Publicaciones.

Warat, L. A. (2019). Abuso del derecho y lagunas de la ley. Chile: Abeledo Perrot.

Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/abuso-del-derecho-y-lagunas-de-la-ley/9789563925067/>

Anexos

Anexo1. Ficha de validación



OPINION DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del experto	: Aldo Valdivia Vega
1.2 Grado Académico del Experto	: Magister
1.3 Profesión	: Abogado
1.4 Centro Laboral	: Silva Guillén Abogados S.A.C.
1.5 Cargo que Desempeña	: Gerente General
1.6 Denominación del Instrumento	: Encuesta
1.7 Autor del Instrumento	: Diego Rojas Carrillo
1.8 Programa de Post Grado	: Maestro en Derecho de la empresa

II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Muy malo	malo	regular	Bueno	Muy bueno
		0	1	2	3	4
1. claridad	El planteamiento del problema es pertinente					x
2. objetividad	Acorde al método, diseño y enfoque de estudio					x
3. consistencia	Formulado con lenguaje apropiado					x
4. pertinencia	Con las variables y dimensiones					x
5. Consistencia	Basado en el aspecto dogmático					x
6. suficiencia						x
Sumatoria						20

3. Resultado de validación

3.1 Colaboración total cuantitativa: _____

3.2 Opinión: _____

Favorable | Debe mejorar _____ No favorable _____

3.1 Observaciones:

Tacna, 24 de Julio del 2023

Firma



Aldo Valdivia Vega
DNI N° 43188589

OPINION DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: DEL CARPIO ALATRISTA ROBERT

1.2 Grado Académico del experto: MAGISTER

1.3 Profesión: ABOGADO

1.4 Centro laboral: UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERÚ

1.5 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.6 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

1.7 autor del instrumento: DIEGO ROJAS CARRILLO

|

II. Validación



Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Muy malo	malo	regular	Bueno	Muy bueno
		0	1	2	3	4
1. claridad	El planteamiento del problema es pertinente				X	
2. objetividad	Acorde al método, diseño y enfoque de estudio				X	
3. consistencia	Formulado con lenguaje apropiado				X	
4. pertinencia	Con las variables y dimensiones					X
5. Consistencia	Basado en el aspecto dogmático					X
sumatoria						17



3. Resultado de validación

3.1 Colaboración total cuantitativa: NO APLICA

3.2 Opinión: Las investigaciones jurídicas no emplean esto.

Favorable _____ _____ Debe mejorar _____ No favorable _____

3.1 Observaciones:

Arequipa, 29 de setiembre del 2023



Mg. Robert del Carpio Alatriza

OPINION DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Juan Chipana Palomino
- 1.2 Grado Académico del experto: Maestro
- 1.3 Profesión: _____ Abogado _____
- 1.4 Centro laboral: _____ UTP _____
- 1.5 Cargo que desempeña: _____ Docente _____
- 1.6 Denominación del instrumento: _____ Opinión de experto _____
- 1.7 autor del instrumento: _____
- 1.8 Programa de Post grado: _____

II. Validación



Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Muy malo	malo	regular	Bueno	Muy bueno
		0	1	2	3	4
1. claridad	El planteamiento del problema es pertinente				3	
2. objetividad	Acorde al método, diseño y enfoque de estudio			3		
3. consistencia	Formulado con lenguaje apropiado				3	
4. pertinencia	Con las variables y dimensiones				3	
5. Consistencia	Basado en el aspecto dogmático					3
6. suficiencia					3	
sumatoria				3	12	3



3. Resultado de validación

3.1 Colaboración total cuantitativa: 18

3.2 Opinión: Viable

Favorable X Debe mejorar No favorable

3.1 Observaciones:

 Ninguna

Arequipa, 21 de setiembre del 2023



Firma

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es determinar la afectación de la libertad de contratación en Las empresas privadas en relación a la Ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

DATOS ESPECÍFICOS

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

ÍTEMS	Escala Likert				
	TD	ED	N	DA	TDA
	1	2	3	4	5
Variable I: Afectación de la Libertad de Contratación					
<i>Dimensión 1: Principio de Autonomía Privada</i>					
1	La Ley 30367 ha restringido la capacidad para tomar decisiones de contratación según las necesidades y criterios requeridos.				
2	El principio de autonomía en las decisiones de contratación se ha visto comprometido.				
3	La empresa debería tener la libertad de establecer los términos de contratación sin interferencias externas.				
4	Se ha limitado la capacidad para definir acuerdos contractuales que se adapten a las necesidades específicas de la empresa.				
<i>Dimensión 2: Libertad para Contratar</i>					
5	La implementación de la Ley 30367 ha influenciado la capacidad para seleccionar a los candidatos más adecuados para los puestos de trabajo.				
6	Las nuevas disposiciones han reducido la flexibilidad para elegir a quién contratar en función de las preferencias de la empresa.				
7	Ha afectado la libertad para establecer criterios de selección que se alineen con la cultura y valores de la empresa.				
8	Se ha limitado la libertad de decidir los prospectos para iniciar negociaciones.				
<i>Dimensión 3: Libertad Contractual</i>					
9	La Ley 30367 ha impuesto restricciones en los tipos de cláusulas contractuales que se pueden incluir en los acuerdos de contratación.				
10	La capacidad para negociar y acordar términos contractuales ha sido limitada.				
11	La ley ha influido en la habilidad para establecer condiciones contractuales que sean mutuamente beneficiosas.				
12	Considero que se ha afectado la libertad para decidir los aspectos contractuales que son relevantes para la empresa y colaboradores.				

CUESTIONARIO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es determinar la afectación de la libertad de contratación en Las empresas privadas en relación a la Ley 30367 en la ciudad de Arequipa 2023.

DATOS ESPECÍFICOS

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

ÍTEMS		Escala Likert				
		TD	ED	N	DA	TDA
		1	2	3	4	5
Variable II: Ley 30367						
Dimensión 1: Conocimiento de la Ley						
1	El personal está familiarizado con los principales puntos y requisitos establecidos por la Ley 30367.					
2	La empresa comprende las implicaciones legales de la Ley 30367 en relación con la contratación.					
3	El equipo de recursos humanos ha recibido capacitación adecuada sobre las implicaciones de la contratación de una mujer gestante.					
4	La ley es clara en cuanto a las expectativas que establece para las empresas privadas.					
Dimensión 2: Percepción de Restricciones						
5	Se han introducido restricciones significativas en la capacidad para seleccionar a los candidatos más adecuados.					
6	Se ha influido en las decisiones de contratación más allá de lo necesario para prevenir la discriminación contra las mujeres gestantes.					
7	La percepción de riesgo legal asociado con la Ley ha influido en las decisiones de contratación.					
8	Las restricciones en relación a las mujeres gestantes han sido percibidas como una carga adicional en los procesos de selección.					
Dimensión 3: Beneficios y Desafíos						
9	Se ha contribuido positivamente a la creación de un entorno laboral más justo y diverso.					
10	No se han experimentado mayores desafíos en la implementación de la Ley 30367 en el contexto específico de la empresa.					
11	Esta ley ha mejorado la percepción pública de la empresa en términos de igualdad de oportunidades.					
12	Los nuevos beneficios para las mujeres gestantes hacen que ellas estén más seguras.					

